

## Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Lampung)

C. Suryanata Rusdi<sup>1</sup>, Ahiruddin<sup>1\*</sup>, Ahmaludin<sup>1</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

\*Correspondence: akhiruddinruddin@gmail.com

### Abstrak.

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung dan sampelnya sebanyak 27 orang pegawai. Data yang digunakan merupakan data primer yang diambil melalui penyebaran kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. dinyatakan bahwa besarnya koefisien Determinasi antara Motivasi terhadap Kinerja adalah 85,1 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Besarnya Koefisien Determinasi antara Semangat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) adalah 44,49 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Semangat kerja ( $X_2$ ) pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 85,1 persen. Uji hipotesis simultan melalui uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  antara motivasi dan Semangat kerja bersama-sama terhadap kinerja sebesar  $= 77,187$  dan  $F_{hitung} 77,187$  lebih dari  $f_{tabel} 5,448$ . Hal ini menunjukkan Motivasi dan Semangat kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka akan semakin meningkatkan kinerja. Semua indikator baik variabel motivasi maupun semangat kerja mempunyai arti dan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung.

**Kata kunci:** Motivasi, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

### Abstract.

The research results show that motivation has an effect on employee performance. According to research, the coefficient of determination between motivation and performance is  $=85.1\%$ . The results indicated that work ethic is one of the characteristics that contribute to enhanced performance. This research's goal is to determine how employee motivation and morale affect one another's effects on worker performance at the Lampung Province Industry and Trade Office. The coefficient value between morale ( $X_2$ ) and performance ( $Y$ ) is  $44.49\%$ . The results showed that the motivation ( $X_1$ ) and work enthusiasm ( $X_2$ ) of the staff of the Lampung Province Industry and Trade Office had an  $85.1\%$  influence on their performance. Using the  $f$  test (test) for simultaneous hypothesis testing, the value of  $f_{count}$  between motivation and work spirit on performance was found to be  $77,187$ , and  $f_{count} 77,187 > f_{table} 5,448$ . This demonstrates that motivation and morale are crucial variables in enhancing performance; the greater the two factors, the greater the performance. All factors, including motivation and work ethic variables, have significance and influence on the performance of Lampung Province Industry and Trade Office staff.

**Keywords:** Motivation, Morale, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya sekelompok atau beberapa orang yang memiliki tujuan bersama dan merealisasikannya. Untuk merealisasikan tujuan tersebut dibutuhkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan

pengawasan. Kemampuan karyawan adalah faktor utama dalam menentukan prioritas agensi dan mengarahkan operasi sehari-hari. Pekerja adalah aset terbesar perusahaan karena merekalah yang bertanggung jawab atas operasi sehari-hari dan arah strategisnya. Itu berarti mengatasi tantangan baik di dalam

maupun di luar perusahaan (Utari, et al.,2021).

Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Tugas seorang karyawan dapat berubah dari waktu ke waktu sebagai akibat dari peningkatan tekanan untuk terus mengungguli persaingan dan mencapai kesuksesan di sektor yang dipilih. Dalam menjalankan roda kegiatan lembaga, peran sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya semangat kerja, motivasi kerja, pendapatan dari Tunjangan Kinerja dan lain-lain, semua kondisi itu menjadi daya dorong bagi seorang pegawai atau karyawan didalam menjalankan tugasnya.

Pekerja yang terampil, kompeten, berdedikasi tinggi, dan berkinerja terbaik sangat penting untuk mewujudkan potensi penuh perusahaan. Sumber daya manusia dan alam merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau lembaga, sebagaimana dikemukakan oleh Noto Atmodjo (dalam Nuraini, 2014:89).

Baik UU Pemerintahan Daerah (No. 23 Tahun 2014) maupun UU Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah (No. 33 Tahun 2004) harus dilaksanakan oleh setiap kabupaten, kota, dan provinsi di Indonesia. Tujuan kebijakan nasional adalah untuk memfasilitasi partisipasi bottom-up yang lebih efektif dalam pembangunan daerah. Menggali dan mengolah potensi sumber daya alam dan manusia sangat penting bagi kemampuan kotamadya atau kabupaten untuk berkembang di wilayahnya sesuai dengan yurisdiksinya.

Pegawai Negeri Sipil atau ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah bidang yang matang dan mengatur diri sendiri yang harus menerima tanggung jawab atas hasilnya. Hanya pekerja atau pekerja yang tahu mengapa dan untuk apa bagaimana sumber daya manusia dapat digunakan untuk efek terbaik di perusahaan.

Produktivitas pegawai atau pegawai pemerintah dapat naik atau turun tergantung pada sejumlah faktor. Ini termasuk sikap pekerja terhadap pekerjaan mereka, tingkat

keterampilan mereka, komitmen mereka terhadap organisasi, dan tingkat motivasi pribadi mereka. Memotivasi pekerja memberi mereka tujuan dan mendorong mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2009), motivasi individu adalah jumlah dari faktor energik yang memandu dan mempertahankan tindakan mereka menuju tujuan kerja mereka.

Motivasi adalah untuk menyelesaikan sesuatu, seseorang perlu dimotivasi, yang didefinisikan sebagai "kekuatan batin" yang "membangkitkan, membimbing, dan memengaruhi" individu ke tingkat yang tinggi dari tindakan sukarela yang terfokus dan berkelanjutan. Istilah "motivasi" mengacu pada kekuatan atau energi internal dan eksternal yang berasal dari upaya seseorang dalam pekerjaan. (Muchlisin Riadi, 2020)

Sebagai organisasi pemerintah, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lampung berdedikasi dalam menjalankan misi pelayanan publiknya sebagai pembina, penjaga, dan pemerhati masalah-masalah yang berkaitan dengan industri, perdagangan, dan investasi. Tenaga kerja dibutuhkan sebagai pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi agar dapat mengabdikan kepada kepentingan masyarakat.

Tenaga kerja, juga dikenal sebagai sumber daya manusia, sangat penting untuk keberhasilan setiap organisasi, baik itu lembaga pemerintah, perusahaan swasta, atau nirlaba. Pekerja, juru tulis, pekerja fisik, dan sekretaris semuanya menjalankan fungsi yang sama, oleh karena itu semua istilah ini dapat digunakan secara bergantian untuk merujuk pada hal yang sama: tenaga kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah metode untuk meningkatkan tenaga kerja perusahaan dengan memaksimalkan sumber daya manusianya, meningkatkan produktivitas, dan memberikan suara yang lebih besar kepada staf yang bekerja keras dan disiplin dalam pengambilan keputusan strategis. Penting untuk mempelajari elemen-elemen yang mempengaruhi karyawan dengan mempertimbangkan tuntutan mereka, seperti keinginan untuk kinerja, ketika mencoba

untuk meningkatkan kinerja karyawan atau karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang sepadan dengan tanggung jawab dan tugasnya dan memiliki nilai yang dapat diukur bagi perusahaan tempat dia bekerja (Miner, 1998). Kompetensi, termasuk keterampilan dan bakat pribadi, jumlah upaya yang ditampilkan dalam melakukan pekerjaan yang relevan dengan tanggung jawab karyawan, dan keadaan eksternal dan internal yang didukung adalah tiga peran yang diusulkan untuk kinerja (Timpe, 1992). Hasil dari pekerja. Akibatnya, jika salah satu dari tiga komponen ini kurang atau gagal untuk melengkapi yang lain, kinerja akan terganggu (YD. Astuti, 2014).

Penempatan tenaga kerja atau kurang tanggapnya tugas pengawasan merupakan dua contoh permasalahan yang terjadi akibat buruknya kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung. Motivasi karyawan turun sebagai akibat kurangnya perhatian yang diberikan untuk kemajuan karyawan.

Penempatan pekerja atau karyawan yang buruk juga menyebabkan kinerja yang kurang optimal, sebagaimana dibuktikan oleh pekerja yang kurang bersemangat dalam mengerjakan tugasnya dan kurang memiliki minat, sikap, dan kebutuhan yang diperlukan untuk melihat upaya mereka hingga penyelesaian yang berhasil. Turun ke titik terendah sepanjang masa.

Banyak pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Lampung yang datang ke tempat kerja dengan tidak bersemangat karena tidak melihat adanya hubungan antara apa yang mereka lakukan dengan kesuksesan karir mereka. Beberapa pekerja, misalnya, memiliki jadwal yang sangat menuntut. Orang yang bekerja untuk sebuah organisasi yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebagai akibat langsung dari keadaan ini, sejumlah kecil karyawan bertanggung jawab untuk melaksanakan sebagian besar pekerjaan. Sebagai akibat dari kurangnya pemahaman tentang peraturan industri dan perdagangan

serta terbatasnya pemahaman akan teknologi yang tersedia.

Selain motivasi dengan permasalahannya sebagaimana digambarkan di atas, nampak juga semangat kerja sebagian pegawai yang masih dikatakan rendah kondisi ini tergambar secara alamiah dikarenakan terdapat juga beberapa karyawan yang kurang memahami beban kerja dan oleh karena motivasi kerja juga rendah sebagaimana digambarkan di atas, yakni kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai rendah.

Semangat kerja karyawan merupakan salah satu variabel pribadi yang mendorong kinerja, sedangkan gaji merupakan salah satu aspek organisasi yang menentukan kinerja karyawan (Pohan, 2017). Antusiasme pekerja untuk pekerjaan mereka dan organisasi secara keseluruhan tercermin dalam moral mereka. Kehadiran, disiplin, ketepatan waktu, dan tanggung jawab adalah semua indikator moral. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memastikan pertumbuhan dan keberhasilan organisasi yang stabil.

Pertanyaan ini merupakan indikasi keinginan untuk meningkatkan kinerja pekerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ciri-ciri individu, konteks organisasi, dan ekspektasi kinerja. Karena itu, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung menugaskan penelitian untuk menyelidiki dampak sumber daya manusia. Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Lampung perlu memupuk, meningkatkan, dan mengarahkan motivasi dan motivasi pegawai untuk tujuan yang sangat penting ini. Upaya metodis yang diarahkan untuk mencapai hasil tertentu atau tampil pada tingkat tertinggi yang mungkin. Menurut hal tersebut di atas, Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung secara parsial dan simultan.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Dalam skripsi ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif dimana proses penggalian informasi diwujudkan dalam bentuk angka-angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang diketahui. Penulis menggunakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif asosiatif, sebab dalam penelitian ini penulis ingin menggali lebih jauh tingkat Motivasi dan Semangat Kerja terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung. Maka untuk mendeskripsikannya digunakan beberapa rumus statistik, sehingga penelitian ini dikenal dengan penelitian kuantitatif.

Sedangkan rancangan Penelitian setelah penulis mengenali variabel-variabel penelitian berdasarkan masalah diatas, maka variabel yang pertama adalah “Motivasi” yang diberi notasi huruf ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja dengan notasi huruf ( $X_2$ ) keduanya sebagai variabel bebas. Sedangkan variabel yang akhir adalah “Kinerja” yang diposisikan sebagai variabel terikat atau dependen variabel yang konvensionalnya diberi notasi huruf (Y). (Sumber : Margono, 2017).

Menurut Arikuto (2017) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua begitu juga sebaliknya. Menurut data yang ada jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah lebih dari 100 sehingga penulis hanya mengambil 10-15% atau 20-25% dari seluruh populasi. Atas dasar tersebut sampel yang akan dijadikan responden yaitu berjumlah 27 orang.

Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  terhadap variabel Y secara sendiri-sendiri (parsial) dilakukan pengujian dengan **uji-t** atau Probabilitas volue (**p-value**), sedangkan pengujian signifikansi secara bersama sama (simultan) digunakan **uji-F** atau (**p-value**) dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau dengan menggunakan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5%.

Pernyataan Hipotesisnya :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : Ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara Semangat kerja pegawai terhadap kinerja pegawai

Ha : Ada pengaruh signifikan antara Semangat kerja pegawai terhadap kinerja pegawai

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Semangat Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai

Ha : Ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Semangat Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai.

Bila :

$F/t_{hitung} > F/t_{tabel}$  maka **Ho ditolak** atau **Ha diterima**

Atau :

**Probabilitas volue(p-value) < tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05** maka **Ho ditolak** atau **Ha diterima**.

Kriteria yang digunakan secara umum sebagai penentu skor terhadap sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah berjarak “5” yaitu : (1,2,3,4,5) untuk setiap pilihan jawaban. Ukuran tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Sofian Effendi, (2016:89) yang menyatakan bahwa peneliti harus membuat keputusan tentang skor untuk indeks yang akan dipergunakan dalam penulisan ini.

Seluruh jawaban dari masing-masing responden dilanjutkan dengan pengklasifikasian dalam setiap kategori. Penentuan kategori ini berdasarkan interval yang diperoleh dari “Selisih antara skor tertinggi dan skor Terendah di Bagi Lima” (Sujana, 2016 : 45). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan alat analisis korelasi pearson product moment tersebut, maka langkah selanjutnya adalah

mengkonsultasikan nilai  $r_{xy}$  yang merupakan koefisien determinasi *Prduct Moment* antara Variabel X dan Y dengan tabel interpretasi nilai. Selanjutnya untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y ditentukan dengan rumusan koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Koefisien Korelasi

Sebagai pengujian lanjutannya yakni untuk uji signifikansi yang berfungsi untuk mencari makna hubungan masing-masing antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y, maka dari hasil Korelasi Pearson Product Moment tersebut di uji dengan uji Signifikan dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

$t_{hitung}$  = nilai t

r = Nilai koefisien korelasi

n = jumlah responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Semangat Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai juga dapat dilihat pada tabel korelasi. Angka 0,667 menunjukkan koefisien korelasi antara Semangat Kerja Pegawai dengan Kinerja Pegawai. Artinya pengaruh Semangat Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai adalah kuadrat dari 0,667 yaitu 0,4449. Artinya bahwa perubahan/peningkatan kinerja pegawai ikut ditentukan oleh Semangat Kerja Pegawai sebesar 44,49 % sedang yang 55,51 % ditentukan oleh faktor lain. Dari hasil perhitungan ini menunjukkan situasi dan kondisi ternyata nampak bahwa Pegawainya masih terlihat kurangnya minat akan semangat kerjanya, hal ini disebabkan oleh kemungkinan faktor gaji yang diterima setiap bulan masih menjadi keluhan. Kemudian status sosial pekerjaan juga menjadi hal yang berpengaruh dalam semangat kerja dan penyebabnya dipastikan oleh suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan itu sendiri serta kurang semangat dalam mencapai tujuan Pekerjaan yang selama ini menjadi beban kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat nilai R square adalah 0,851 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien

korelasi 0,923. R square dapat disebut juga dengan koefisien determinasi yang dalam hal ini bernilai 85,1 % nilai ini merupakan Kontribusi nilai Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 14,9 % adalah karena pengaruh sebab – sebab lain diluar penelitian. Nilai R square berkisar atau berada antara 0 dan 1 dengan suatu catatan semakin kecil R square, maka akan semakin melemahkan pula hubungan kedua variabel tersebut.

Sedangkan berdasarkan tabel ANOVA di atas untuk mengetahui Uji F test ternyata didapat bahwa F hitung adalah 77,187 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilita (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga model regresi pada model sumary dapat dipakai untuk memprediksi atau memperkirakan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan didapat nilai R square adalah 0,851 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,923. R square dapat disebut juga dengan koefisien determinasi yang dalam hal ini bernilai 85,1 % nilai ini merupakan Kontribusi nilai Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Pegawai terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 14,9 % adalah karena pengaruh sebab – sebab lain diluar penelitian. Nilai R square berkisar atau berada antara 0 dan 1 dengan suatu catatan semakin kecil R square, maka akan semakin melemahkan pula hubungan kedua variabel tersebut. Atau lebih jelasnya Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Pegawai secara simultan terhadap kinerja Pegawai berkontribusi sebesar 85,1 %. Persamaan regresi bergandanya  $Y = 4,036 + 0,13 X_1 + 0,895 X_2$ .

Oleh karena sebagaimana diawal penganalisaan melalui Uji ANOVA model regresi ini dapat dipakai, dengan tujuan untuk mengetahui Uji F test yang ternyata didapat bahwa F hitung adalah 77,187 dengan tingkat signifikan 0,000 karena probabilita (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga model regresi pada model sumary dapat dipakai untuk memprediksi atau memperkirakan kinerja pegawai, maka untuk menguji signifikansi Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Pegawai secara simultan terhadap

kinerja pegawai, kaidah pengujiannya adalah, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  adalah Signifikan dan Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan didapat bahwa Nilai  $F_{hitung}$  adalah 77,187 yang  $>$  dari  $F_{tabel}$  5,488 maka hasilnya adalah signifikan.

Pengertiannya bila disesuaikan dengan teori sebagaimana menurut Malayu S. Hasibuan dalam Anwar P.Mangkunegara (2016:17) menyatakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja pegawai mencakup Kemampuan intelektual, Ketegasan, Semangat (*antusiasme*), Berorientasi pada hasil, Kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas. Hal inipun dipertegas dengan capaian kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung yang menjadi target terutama yang berkaitan dengan Kualitas dan kuantitas pekerjaan, Target pekerjaan, Kehadiran, Layanan pekerjaan, Tanggung jawab dan Kerjasama. Selain itu kemampuan intelektual dan ketegasan untuk mewujudkan semangat (*antusiasme*) dan berorientasi pada hasil serta kedewasaan sikap dan perilaku yang pantas selaku abdi negara.

Untuk uji pengaruh secara bersamaan antara Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai yaitu pada tampilan ANOVA kolom 7 atau kolom terakhir dimana nilai Probabilitas (*p-value*) sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas (*p-value*) lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang ditetapkan yaitu  $0,000 < 0,050$ , berarti secara bersamaan Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, jadi **hipotesis 3** pada penelitian ini dapat **diterima atau terbukti**.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. dinyatakan bahwa besarnya koefisien Determinasi antara Motivasi terhadap Kinerja adalah =85,1%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Motivasi terhadap Kinerja sebesar = 0,141 dan  $t_{hitung}$   $0,141 < 2,79$   $t_{tabel}$ . Persamaan regresi antara Motivasi dan Kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung adalah sebesar  $Y=4,036 + 0,13 X_1$ , yang

menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung sebesar 0,923 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja. Besarnya Koefisies Determinasi antara Semangat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) adalah 44,49%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  antara Semangat Kerja terhadap Kinerja sebesar = 9,346 dan  $t_{hitung}$   $9,346 > t_{tabel}$  2,79 Persamaan regresi antara Motivasi kerja dengan Semangat kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung adalah sebesar  $Y = 4,036 + 0,895 X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung sebesar 0,895.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ) dan Semangat kerja ( $X_2$ ) pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 85,1% Uji hipotesis simulan melalui uji f (test) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  antara motivasi dan Semangat kerja bersama-sama terhadap kinerja sebesar = 77,187 dan  $f_{hitung}$   $77,187 > f_{tabel}$  5,448. Hasil ini menunjukkan korelasi antara tingkat motivasi yang tinggi dan semangat kerja dan output yang unggul. Kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung dapat ditingkatkan dengan meningkatkan relevansi dan dampak dari semua indikator, baik yang mengukur motivasi intrinsik maupun dedikasi pegawai terhadap tugasnya.

Berdasarkan data, kinerja pribadi dipengaruhi oleh variabel motivasi sebesar 85,1% dan oleh etika profesi sebesar 44,49% variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) besarnya pengaruh 85,1 % sisanya 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel  $X_1$  dan  $X_2$  mempengaruhi variabel Y.

## KESIMPULAN

Dari analisis dan pembahasan diperoleh simpulan bahwa dari Hasil Analisis Kuantitatif pada Penelitian ini berhasil mendukung hipotesis penelitian pertama yaitu bahwa motivasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung dengan kontribusi pengaruh sebesar 85,1 %. Pengujian yang kedua menunjukkan bahwa Pengaruh yang signifikan antara Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung dengan kontribusi sebesar 44,49 %. Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan Semangat Kerja Pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Lampung dengan kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 85,1% sisanya 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar peneltian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito.(2013), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Astuti, R. (2014). *Analisis Deskriptif dan Analitik*. Semarang: UNIMUS.
- Arikunto Suharsimi, (2016), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- B. Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiyanto, Tanpa tahun, *Diklat Fungsional Statistik Tingkat Ahli Angkatan 21 Materi Pelengkap Modul Statistik Deskriptif – SPSS*.
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan*. Syariah, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015).
- Danim, Sudarwan, (2015), *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta.
- E. Mulyasa, (2017), *Menjadi Pegawai Profesional*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni Abdurrahmat, (2017), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernowo Narmodo,(2016), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah*, <http://etd.eprints.ums.ac.id/6864/>.
- Husen, Umar, (2015), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2016), *Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPKN.
- Josiah T, et al (2011) *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Form UBL.Ac,ide.
- Josiah T, (2021) *Teori dan Semangat Organisasi*, Saburai Press.
- Josiah T, et al (2022) *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Saburai.Ac,ide.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Marbawai, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktek dan Penelitian*, Unimal Press).
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian Pendidikan*: PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Miftah Toha, (2016), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Mubarak, Af. Ibnu (2014) *Hubungan Antara Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Tingkat Dasar Ahli Di Balai Besar Pelatihan Pertanian (Bbpp) Ketindan-Lawang-Malang*. Undergraduate (S1) Thesis, University Of Muhammadiyah Malang.
- Nawawi, Hadari, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2008, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pohan, Chairil Anwar, 2017. *Pembahasan Komprehensif Pengantar Perpajakan Edisi 2 Teori dan Konsep Hukum Pajak*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ridwan, (2015), *Pengantar Aplikasi SPSS*, Graha Cipta.

- Rizal Aminudin, (2008), *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang*, <http://etd.eprints.ums.ac.id/6816/>.
- Salidi Samsudin, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Samsudin, salidi.(2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke1 Bandung : Pustaka Setia.
- Shania Victoria Kaesang Riane Johnly Pio Ventje Tatimu,(2021), *Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi* Email : [shaniakaesang@gmail.com](mailto:shaniakaesang@gmail.com).
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2018), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Sujana, (2016), *Metode Statistika*, bandung : CV Tarsito.
- Sujana, (2016), *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Bandung: CV Tarsito.
- Sukardi, (2017), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Supranto J. (2015), *Statistik Teori dan Aplikasi*, Bandung : PT Gelora Aksara.
- Utari T R, Putri M K. *Orthodontic treatment needs in adolescents aged 13- 15 years using orthodontic treatment needs indicators*. Journal of Indonesian Dental Association. 2019;2(2): 49-55.
- Winardi, J. (2015), *Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.