

# PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN WAY KRUI KABUPATEN PESISIR BARAT

Tri Utami <sup>(1)\*</sup>, Ahmad Hudalil <sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai*

<sup>\*</sup>[vaniaefrita14@gmail.com](mailto:vaniaefrita14@gmail.com)

**Abstrak.** Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat dalam mencapai tujuannya dihadapkan pada kendala kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan pencapaian sasaran yang belum sesuai dengan harapan. Kondisi kurang optimalnya kinerja pegawai ini diyakini sebagai dampak dari beberapa faktor, yaitu antara lain motivasi dan semangat kerja. Motivasi bawahan yang kurang terdorong, diindikasikan dengan pegawai cenderung malas-malasan bekerja serta kurang antusias terhadap pekerjaan dan hanya menunggu perintah atasan serta kurang produktif. Semangat kerja pegawai rendah, hal ini ditunjukkan dengan sikap kerja yang kurang antusias dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh motivasi dan semangat kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 54,9%. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 46,6%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 56,6%, sedangkan sisanya sebesar 43,4% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci :** motivasi, semangat kerja, kinerja pegawai.

***Abstract.** Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat, in achieving its goals, is faced with the obstacle of employee performance which is not yet optimal. This is indicated by the achievement of targets that are not in line with expectations. This condition of less than optimal employee performance is believed to be the impact of several factors, including motivation and work enthusiasm. Lack of motivation from subordinates is indicated by employees tending to be lazy at work and less enthusiastic about work and just waiting for orders from superiors and being less productive. Employee morale is low, this is indicated by a work attitude that is less than enthusiastic in carrying out work, resulting in less than optimal work results.*

*The aim of this research is to determine the effect of motivation and work enthusiasm on employee performance. The hypothesis in this research is that there is an influence of motivation and work enthusiasm, both partially and simultaneously, on employee performance. The sample in this study consisted of 30 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method uses a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and coefficient of determination tests.*

*The results of hypothesis testing show that motivation partially has a positive effect on performance with a contribution of 54.9%. Work enthusiasm has a positive effect on performance with a contribution of 46.6%. Simultaneous hypothesis testing shows that motivation and work enthusiasm together have a positive effect on performance with a contribution of 56.6%, while the remaining 43.4% is a variation of other variables outside this research.*

**Keywords:** motivation, work morale, employee performance.

---

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang memiliki hirarki sebagai pola

koordinasi dalam menjalankan suatu kondisi yang teridentifikasi dan berjalan secara berkelanjutan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat kesuksesan pencapaian tujuan tersebut

sangat bergantung pada kemampuan dan kerjasama dari faktor sumber daya manusia (SDM) atau pegawai yang secara aktif dikendalikan oleh pimpinannya.

Keberagaman karakteristik pegawai sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi perlu mendapatkan perhatian, pengelolaan serta perlakuan yang tepat. Karena keberhasilan itu juga gergantung pada bagaimana motivasi dikembangkan dengan tujuan menstimulasi pegawai untuk lebih agresif dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Pendapat Mas'ud: (2014:11) tentang kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bertolak pada pemikiran tersebut, maka optimalisasi kinerja pegawai akan selalu searah dengan tingkat produktivitas organisasi.

Upaya oprimalisasi kinerja pegawai menjadi tugas manajemen yang paling penting karena kapabilitas organisasi sangatlah bergantung pada kualitas pegawai yang menjadi bagian dari pengelolaan organisasi. Faktor yang dianggap efektif untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan, Hasrat pada diri manusia dalam mengaktifkan, menggerakkan serta menstimulasi pelaksanaan tugas dengan baik terkait dengan pekerjaan. Oleh karena itu, sebuah organisasi dapat memberikan penghargaan atau rewards serta fasilitas tertentu sebagai sarana motivasi pegawai. Motivasi bermula dari sisi fisiologis dan psikologis yang dapat digambarkan kepada keinginan melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Fenomena yang terjadi di Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat antara lain motivasi pegawai belum maksimal yaitu dalam hal antusias penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan perencanaan. Banyak pekerjaan yang lambat dalam penyelesaiannya, seperti laporan keuangan per kwartal

sebagaimana diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Keterlambatan laporan keuangan tahun 2022

No	Laporan	Penyelesaian		Keterlambatan (hari)
		Target	Realisasi	
1	Kwartal I (1 Januari s/d 31 Maret 2022)	1 April 2022	20 April 2022	20
2	Kwartal II (1 April s/d 30 Juni)	1 Juli 2022	24 Juli 2022	24
3	Kwartal III (1 Juni s/d 31 Agustus)	1 Oktober 2022	14 November 2022	14
4	Kwartal IV (1 September s/d 31 Desember 2023)	1 Januari 2023	21 Februari 2023	52

Sumber: Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat Tahun 2023

Tabel di atas menunjukkan penyelesaian pekerjaan laporan keuangan per kwartal pada Tahun Anggaran 2022 selalu terjadi keterlambatan. Laporan Keuangan Kwartal IV adalah yang paling lama keterlambatannya yaitu selama 52 hari.

Sangat disayangkan kondisi demikian masih terjadi, padahal di satu sisi Pemerintah Daerah telah berupaya memotivasi pegawai dengan ,memberikan berbagai tunjangan dan insentif. Namun kesemuanya itu belum memberikan output yang maksimal guna memaksimalkan motivasi pegawainya.

Kajian para ahli tentang manajemen menyimpulkan bahwa banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah semangat kerja. Dengan adanya semangat kerja seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, akan tetapi ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebatas suatu rutinitas maka mereka cenderung statis.

Seorang pimpinan yang menyadari tanggung jawabnya harus menyikapi realita tersebut di atas. Karena besarnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan dalam memuaskan bawahannya amat mempengaruhi berhasil atau tidaknya seorang pimpinan mengarahkan bawahan untuk berupaya mencapai tujuan

organisasi yang telah ditentukan. Perhatian ini dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian semangat kerja atau perangsang yang dapat mendorong para pegawai untuk bekerja dengan segala kemampuannya untuk organisasi.

Semakin besar perhatian organisasi terhadap para pegawainya, semakin giat pula para pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana meningkatkan kinerja pegawai dengan cara mendorong semangat kerja pegawai. Sebagai faktor pendorong, semangat kerja bertujuan untuk membangun harapan-harapan agar pegawai dapat menghasilkan suatu tingkat prestasi kerja lebih dari yang sudah ditentukan.

Fenomena yang terjadi di Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat terkait dengan semangat kerja adalah masih terlihat lemah. Hal ini ditunjukkan antara lain oleh tingkat absensi serta kualitas hasil kerja sebagaimana data pada tabel berikut.

Tabel 2. Matrik permasalahan semangat kerja

No.	Indikator	Target (%)	Realisasi (%)	Gap (%)
1	Capaian Target Sasaran Kinerja	100	78,40	21,60
2	Tingkat absensi	100	80,14	19,86
Rata-rata		100	79,27	20,73

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa rata-rata realisasi indikator semangat kerja pegawai Kecamatan Way Krui pada Tahun Anggaran 2022 sebesar 79,27% dari target 100% yang diharapkan, artinya terdapat gap sebesar 20,73%. Melihat 22 hasil kerja tersebut maka menunjukkan kurangnya sikap agresif dalam upaya memenuhi target sasaran kinerja, dan ditambah lagi dengan lemahnya sikap kerja pegawai akan kepatuhan terhadap aturan kantor yang berlaku yaitu tingkat kehadiran yang masih belum sesuai dengan harapan. Dengan demikian dapat dikatakan semangat kerja pegawai masih belum terpacu secara maksimal.

Kondisi demikian sebagaimana

diuraikan di atas yaitu persoalan kurangnya motivasi serta lemahnya semangat kerja pegawai diyakini sebagai salah satu penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai di Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat.

Fenomena yang terjadi tentang kinerja pegawai di Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat dapat dikatakan masih belum sesuai harapan. Hal ini ditunjukkan dengan pencapaian sasaran kegiatan yang tidak sesuai harapan, sebagaimana data pada tabel berikut.

Tabel 3. Realisasi capaian target sasaran tahun 2022

No.	Program/Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)	Selisih (%)
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	80	20
2	Peningkatan Sarana Prasarana Aparatur	100	77	23
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	100	75	25
4	Meningkatkan SDM Pengelolaan Dana Alokasi Tiyuh	100	79	21
5	Musyawarah Pembangunan Daerah	100	81	19
Rata-rata		100	78,4	21,6

Sumber: LAKIP Kecamatan Way Krui Tahun 2022

Tabel di atas, menunjukkan dari 5 (lima) Program/Kegiatan yang dicanangkan pada Tahun Anggaran 2022, tidak ada yang mencapai target 100%. Rata-rata ketercapaian target secara keseluruhan yaitu 78,4%, sedangkan rata-rata selisih capaian sebesar 21,6%. Sedangkan pencapaian terendah ada pada Program Peningkatan Disiplin Aparatur yang hanya tercapai 75% saja. Satu-satunya capaian program yang masuk dalam kategori sangat baik adalah pada Program Musyawarah Pembangunan Daerah yaitu sebesar 81%. Berdasarkan kondisi demikian, maka dapat dikatakan kinerja pegawai.

Kondisi kinerja sebagaimana diuraikan di atas, sangat terkait dengan sikap motivasi pegawai khususnya pada pemenuhan tingkat absensi pegawai yang masih lemah. Fakta tentang tingkat kehadiran pegawai di lingkungan Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Rekapitulasi kehadiran pegawai Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat tahun 2022

Tri Utami : Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di  
Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat

No.	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Target Kehadiran	Realisasi Kehadiran	Persentase (%)
1	Januari	21	33	693	586	84.56
2	Februari	18	33	594	501	84.34
3	Maret	22	33	726	571	78.65
4	April	19	33	627	453	72.25
5	Mei	15	33	495	383	77.37
6	Juni	21	33	693	560	80.80
7	Juli	21	33	693	532	76.77
8	Agustus	22	33	726	591	81.40
9	September	21	33	693	562	81.10
10	Oktober	21	33	693	527	76.05
11	November	22	33	726	539	74.24
12	Desember	22	33	726	540	74.38
	Rata-rata	20.41	33	673.75	528.75	78.49

Sumber : Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat 2022

Berdasarkan data tabel di atas, kehadiran pegawai Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat selama Tahun Anggaran 2022 tidak memenuhi target. Rata-rata kehadiran pegawai pertahun hanya sejumlah 78,49% dari kehadiran yang ditargetkan.

Berdasarkan penjabaran di atas maka permasalahan pada penelitian ini adalah : 1. apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat?, 2. apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat?, 3. apakah terdapat pengaruh motivasi dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat?.

Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin (Josiah & AHIRUDDIN, 2020). Dengan demikian motivasi kerja sangat perlu diperhatikan oleh manajemen organisasi terutama para pemimpin, dimana pemimpin setiap hari berhubungan langsung dengan bawahan di tempat kerja. Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini ialah membuat semangat kerja yang baik

sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya, untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi seseorang ditentukan oleh intensitas motifnya. Cahyono dan Suharto mengartikan motif yakni dorongan kebutuhan, keinginan, dan rangsangan (Laras & Eka Susanti, 2021). Sedangkan menurut Martoyo motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong seseorang yang mendorong seseorang untuk bertindak. Jadi, dengan adanya motif dalam diri seseorang maka akan menimbulkan motivasi (Syaharianto, n.d.).

Suranta, (2014:83) menyatakan motivasi adalah reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang sebagai dorongan karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhi untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Mangkunegara menyatakan motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan semangat Kerja (Sutedjo & Mangkunegara, 2018).

Robbins menyatakan bahwa motivasi yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi ialah proses atau faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu, dengan dasar manusia mudah diberikan motivasi karena jika kebutuhannya terpenuhi maka seseorang akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Adha et al., 2019). Masrukhin dan Waridin berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas, dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Baroroh, n.d.).

Berdasarkan beberapa teori

pengertian tentang motivasi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan semangat kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya. Oleh karena itu sudah selayaknya bila setiap organisasi selalu berupaya agar para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi diharapkan pekerjaan atau tugas kantor dapat diselesaikan dengan baik dan cepat.

Menurut Winardi semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan (Trisia et al., n.d.). Siagian menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi (Asri, 2022). Davis menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik (Elsi Susanti et al., 2018). Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan organisasi.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai

tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Nitisemito mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu : 1. perasaan kebersamaan. Pegawai memiliki rasa saling memiliki dan peduli antar anggota kelompok Kerja, 2. kejelasan tujuan atau objektif yang diraih. Pegawai memiliki beban kerja yang jelas dan tujuan yang jelas, 3. Pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan, memiliki kepercayaan bahwa pekerjaan dapat dilakukan sesuai tujuan yang diinginkan organisasi atau organisasi, 4. Rasa kerja sama dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan. Tugas yang diberikan akan dilaksanakan dengan saling berpartisipasi antar anggota kelompok Kerja, 5. Memiliki pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan. Pemimpin sering berhubungan langsung dengan para pegawai , memberikan motivasi yang membangun dan mengarahkan bawahan agar bekerja lebih produktif (Nugroho et al., 2019).

Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Candra et al., 2022). Lalu Mangkunegara kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sanjaya et al., 2021). Sedangkan Rivai kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil

kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Menurut Gibson dalam Rivai berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain : 1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dan lain-lain), 2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description), 3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi (Kurniasari, 2018).

Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Menurut Sedarmayanti ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain : 1. Kepercayaan diri, 2. Rasa tanggung jawab, 3. Rasa cinta terhadap pekerjaan, 4. Pandangan ke depan, 5. Mampu menyelesaikan persoalan, 6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah, 7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan, 8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri (Indah, 2017).

Simamora berpendapat penilaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Jusuf, 2013). Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Penelitian yang menjadi dasar dalam penelitian ini antara lain : 1. Penelitian yang dilakukan oleh Yunida S. dengan judul Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Insani Muara Teweh dengan hasil penelitian : insani klinik Muara Teweh berdiri pada tahun 2014 dan sampai saat ini kurang lebih sudah berjalan selama dua tahun, beralamat di jalan T. Surapati RT.12A Desa Malayu Muara Teweh Kabupaten Barito Utara Kalimantan Tengah. Dengan jumlah karyawan 50 orang yang dikelola oleh Heriansyah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan di klinik Insani Muara Teweh. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel yang diperoleh sebanyak 50 orang. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Insani Muara Teweh digunakan metode statistik uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Insani Muara Teweh. Secara parsial, disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Insani Muara Teweh (Yunida et al., 2016), 2. Penelitian oleh Prasanti, et. all. dengan judul penelitian Employee Performance Is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction And Work Environment dengan hasil penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai ditinjau dari gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pada unit pelaksana teknis daerah pompa banjir wilayah tengah di Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pelaksana teknis pompa banjir wilayah tengah di Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang. 61. Sampel menggunakan teknik sensus sebanyak 61 pegawai karena jumlah

populasi kurang dari 100 orang. Metode analisis data yang digunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Secara parsial variabel kinerja berpengaruh signifikan sebesar 5% terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja di unit pelaksana teknis daerah pompa banjir wilayah tengah 1 pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang. Oleh karena itu, diharapkan Dinas Pekerjaan Umum Kota Semarang dapat memilih gaya kepemimpinan yang tepat dan memberikan penghargaan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dalam mencapai prestasi kerja serta diperlukan perbaikan pada lingkungan kerja agar pegawai betah dan mau meningkatkan kinerja setiap pegawai (Prasanti et al., 2021).

**METODE PENELITIAN**

Sugiyono menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arifani & Purnami, 2015). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain.

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Dalam penelitian ini populasinya yaitu subjek yang diteliti yaitu seluruh pegawai di Kecamatan Way Kruwi Kabupaten Pesisir Barat yang berjumlah 33 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling menurut Sugiyono adalah teknik pengambilan sampel dimana besar sampel sama dengan populasi (Alamsyah & Nugroho, 2022). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono jumlah populasi yang kurang dari 100

seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini 32 orang, yaitu dari keseluruhan jumlah populasi setelah dikurangi 1 (satu) orang yaitu penulis. Dikarenakan penulis merupakan bagian dari populasi, maka tidak dimasukkan sebagai responden dalam penelitian ini. hal demikian bertujuan agar hasil penelitian bersifat objektif dan tidak bias.

Alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji T, uji F, uji koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

Pengujian ada tidaknya pengaruh variabel Motivasi secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai Kecamatan Way Kruwi Kabupaten Pesisir Barat digunakan uji T. Apabila nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima ,baliknya apabila nilai t htung < nilai t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil uji T variabel X<sub>1</sub>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.097	3.452		6.960	.000
X <sub>1</sub>	.660	.078	.625	5.463	.000

a. Dependent Variable: Y  
Sumber : data diolah 2024

Nilai t hitung untuk variabel Motivasi yaitu 5,463 dengan konstanta 6,960, pada t tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,697 karena t hitung > t tabel maka Ha diterima. Signifikasi variabel Motivasi adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari nilai deviasi 0,05 maka Ha diterima, artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Kruwi Kabupaten Pesisir Barat.

Pengujian pengaruh Semangat kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Way Kruwi Kabupaten Pesisir

Tri Utami : Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat

Barat digunakan uji statistic t ( uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil uji T variable X<sub>2</sub>

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.685	3.331		5.713	.000
X2	.528	.091	.506	5.531	.000

a. Dependent Variable: Y  
Sumber : data diolah 2024

Nilai t hitung untuk Semangat kerja yaitu sebesar 5,531 dengan konstanta 5,713 pada t tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,697 karena t hitung > t tabel maka Ha diterima, artinya Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat.

Pengujian pengaruh Motivasi dan Semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat digunakan uji statistic F (uji F). Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146.018	2	64.416	20.437	.000 <sup>a</sup>
Residual	132.347	29	4.013		
Total	278.365	31			

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>  
Sumber : data diolah 2024

Nilai F hitung sebesar 20,437 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,305. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama- sama Motivasi dan Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat.

Untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh variabel Motivasi dan Semangat kerja menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien

determinasi (R Square) pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.485	1.912

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>  
Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan hasil olahdata didapat hasil koefisien regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil uji egresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.672	4.580		4.138	.000
	X1	.752	.187	.345	2.780	.003
	X2	.483	.116	.326	3.893	.001

a. Dependent Variable: Y  
Sumber : data diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil koefisien arah regresi variabel Motivasi sebesar 0,752 dan Semangat kerja sebesar 0,483 terhadap kinerja pegawai dengan konstanta sebesar 21,672. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah  $Y = 21,672 + 0,752X_1 + 0,483X_2 + e_t$ , hal ini berarti bahwa Motivasi dan Semangat kerja secara bersama-sama memiliki arah positif terhadap kinerja yang mana apabila skor Motivasi naik satu satuan maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,752 satuan dan apabila semangat kerja naik satu skor maka kinerja juga akan naik sebesar 0,483 satuan.

Nilai konstanta atau intercept sebesar 21,672 mengandung arti bahwa apabila tidak terdapat variasi variabel Motivasi dan Semangat kerja ( $X_1=0$  dan  $X_2=0$ ), maka Kinerja diperkirakan akan tetap sebesar 21,672 satuan.

### Pembahasan Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien arah regresi antara Motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,660 dengan konstanta sebesar 14,097. Dengan demikian,

persamaan regeresinya adalah  $Y = 14,097 + 0,660X_1$ , hal ini dapat dijelaskan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja artinya apabila Motivasi naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,660.

Nilai  $t$  hitung untuk variabel Motivasi yaitu 5,463 dengan konstanta 6,960, pada  $t$  tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,697 karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima. Signifikansi variabel Motivasi adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari nilai deviasi 0,05 maka  $H_a$  diterima, artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Kruki Kabupaten Pesisir Barat. Nilai  $R$  Square sebesar 0,549 artinya sebesar 54,9% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi sedangkan sisanya 45,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Intan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Semangat kerja secara parsial terhadap Kinerja**

Koefisien arah regresi antara Semangat kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,528 dengan konstanta sebesar 17,685. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah  $Y = 17,685 + 0,528X_2$ , hal ini berarti bahwa Semangat kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja yang mana apabila skor Semangat kerja naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,528.

Nilai  $t$  hitung untuk Semangat kerja yaitu sebesar 5,531 dengan konstanta 5,713 pada  $t$  tabel dengan db 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,697 karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima. artinya Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Kruki Kabupaten Pesisir Barat. Nilai  $R$  Square sebesar 0,466 artinya sebesar 46,6% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel

bebas (Semangat kerja) sedangkan sisanya 53,4% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kurniawan (2019) yang menyatakan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi dan Semangat kerja secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil koefisien arah regresi variabel Motivasi sebesar 0,752 dan Semangat kerja sebesar 0,483 terhadap kinerja pegawai dengan konstanta sebesar 21,672. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah  $Y = 21,672 + 0,752X_1 + 0,483X_2$ , hal ini berarti bahwa Motivasi dan Semangat kerja secara bersama-sama memiliki arah positif terhadap kinerja yang mana apabila skor Motivasi naik satu satuan maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,752 satuan dan apabila semangat kerja naik satu skor maka kinerja juga akan naik sebesar 0,483 satuan. Nilai konstanta atau intercept sebesar 21,672 mengandung arti bahwa apabila tidak terdapat variasi variabel Motivasi dan Semangat kerja ( $X_1=0$  dan  $X_2=0$ ), maka Kinerja diperkirakan akan tetap sebesar 21,672 satuan.

Nilai  $F$  hitung sebesar 20,437 yang lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 3,305. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Kruki Kabupaten Pesisir Barat.

Nilai  $R$  Square sebesar 0,566 artinya sebesar 56,6% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Motivasi dan Semangat kerja) sedangkan sisanya sebesar 43,4 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Adha dkk. (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat, dengan kontribusi sebesar 54,9%, sisanya sebesar 45,1% merupakan variabel lain yang tidak diteliti, 2. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat dengan kontribusi sebesar 46,6%, sisanya sebesar 53,4% merupakan variabel lain yang tidak diteliti, 3. Motivasi dan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Way Krui Kabupaten Pesisir Barat. Variabel Motivasi dan Semangat kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar 56,6% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alamsyah, I. R., & Nugroho, R. A. (2022). Pengaruh Latihan Shooting Dengan Metode Beef Terhadap Akurasi Free Throw Siswi Ekstrakurikuler Basket Smk Negeri 4 Bandar Lampung. *Journal Of Physical Education*, 3(2), 1–5. <https://doi.org/10.33365/joupe.v3i2.1890>
- Arifani, H., & Purnami, A. S. (2015). Hubungan Self Efficacy, Motivasi, Dan Prokrastinasi Akademik Dengan Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas Viii Smp Se-Kecamatan Kraton Yogyakarta. *UNION: Jurnal Ilmiah Pendidikan Matematika*, 3(1), 25–32. <https://doi.org/10.30738/.v3i1.273>
- Asri, I. (2022). Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Semangat Kerja Pegawai Pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI. *Ikon --Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 27(3), 267–285. <https://doi.org/10.37817/ikon.v27i3.2615>
- Baroroh, A. (n.d.). Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran .... *Academia.Edu*. [http://www.academia.edu/download/35937498/USM\\_76f03.pdf](http://www.academia.edu/download/35937498/USM_76f03.pdf)
- Candra, A., Gunawan, W., & Hilmy, R. (2022). Motivasi Dan Beban Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Di Rsia Selaras Cikupa. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 8(1). <https://doi.org/10.7454/arsi.v8i1.4134>
- Elsi Susanti, Erpidawati, & Haskar. (2018). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB. *Menara Ilmu*, 12(10), 58–64.
- Indah, A. T. (2017). Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Pada Subbagian Evaluasi dan Pengembangan SDM Dirjen Perhubungan Udara Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 105–110. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/1974/1565>
- Josiah, T., & Ahiruddin. (2020). The Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance Improvement in Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 6(1), 53–60.
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen,*

- Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 634–644.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Laras, T., & Eka Susanti, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Survey Pada Cv. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(1), 2021. <https://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/1477>
- Nugroho, M. R., Senen, S. H., & Tarmed, E. (2019). Dampak Lingkungan Kerja Sosial Dan Insentif Pada Semangat Kerja Karyawan Industri Pariwisata. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.17509/jbme.v2i1.5972>
- Prasanti, M., Mursito, B., & Sarsono. (2021). Study on Technical Implementation Unit Employees of Central Region Flood Pump Area 1 Semarang City Public Works Office. *International Journal of Economics, Bussiness and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1–13.
- Sanjaya, E. L., Roselin, V., & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dutaraya Sejati. *Warta Dharmawangsa*, 15(3), 358–370. <https://doi.org/10.46576/wdw.v15i3.1357>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Syahrianto, D. A. dan S. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Biro Umum BP. BATAM* Syahrianto, Dhenny Asmarazisa dan Sriwati Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan. 1–12.
- Trisia, A., Habe, H., & R. B. (n.d.). *Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Work Spirit and Organizational Culture on Employee*. 285–296.
- Yunida, S., Harlie, M., & Husnurrofiq. (2016). Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Insani Muara Teweh. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(6), 108–118.