

**PENGARUH KEBIJAKAN PEMBERIAN MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKOLAH STAFF DAN KOMANDO TNI
ANGKATAN LAUT JAKARTA SELATAN**

Rita Satria², Muhammad Arif Hidayatullah¹

^{1,2}Universitas Pamulang Tangerang Selatan

arifkayugede2@gmail.com, dosen01679@unpam.ac.id

Received: 05-07-2025

Revised: 12-07-2025

Approved: 24-07-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja (X1) dan semangat kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan masing-masing kontribusi sebesar 61,9% dan 34%. Secara simultan, kedua variabel independen memberikan pengaruh sebesar 64,6% terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang kuat hingga sangat kuat antara variabel-variabel tersebut. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa motivasi dan semangat kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga organisasi perlu memperhatikan kedua aspek ini untuk mendukung produktivitas kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai, Regresi Linier, PNS TNI AL

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk melangsungkan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang . dengan kata lain , keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing masing yang bekerja di dalamnya. Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur,adil,dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan undang undang dasar 1945 Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan pegawai negeri sipil senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berdaya guna dan berhasil guna. Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil diindonesia dirasakan semakin penting dalam menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang madani yang taat hokum,peradaban modern,demokratis,makmur,adil dan bermoral tinggi.

Menurut pengamatan penulis, kinerja di sekolah staff dan komando TNI angkatan laut memang sudah cukup baik,namun demikian dalam setiap intansi atau organisasi pasti masih ada saja pegawai yang kurang termotivasi dan kurang optimal dalam melaksanakan tugas tugas kedinasan.hal ini dapat terlihat dari kebiasaan pegawai,seperti terlambat masuk kerja,pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan,masih adanya pegawai yang tidak mentaati peraturan dalam berpakaian dan masih ditemukan adanya pegawai keluar kantor tanpa izin pimpinan bahkan untuk urusan yang tidak berhubungan sama sekali dengan tugasnya.tentu saja hal ini dapat

mengakibatkan pekerjaannya menjadi tidak efektif dan efisien dan kinerjanya jadi tidak baik. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap Pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja Pegawai perlu dicermati secara sistematis perkembangannya dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja Pegawai. Disinilah peran atasan itu perlu dalam memimpin Pegawai dalam bekerja.

Rendahnya suatu kinerja Pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang sering terjadi dalam suatu perusahaan bahkan dapat dikatakan suatu hal yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan Pegawai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, hal ini dapat berdampak sebagai ancaman yang serius apabila kinerja Pegawai tidak segera diperbaiki. Pegawai merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Pegawai yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi Pegawai adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Motivasi kerja Pegawai perlu dibangkitkan agar Pegawai dapat mencapai target yang telah ditentukan. Sebaliknya, Pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan akan sulit untuk bekerja dengan baik, prestasi kerja tidak memuaskan, dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun Pegawai tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Adanya motivasi yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. karna kinerja dianggap sebagai output dari motivasi yang diberikan yang berhubungan dengan kinerja pegawai negeri sipil, efisiensi dan efektifitas kerja yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil dengan pemberian motivasi kerja, untuk menumbuhkan motivasi bawahan atau pegawai pimpinan organisasi harus memahami kondisi pegawai khususnya yang berhubungan dengan kesejahteraan atau reward, mengingat keberhasilan organisasi adalah tercermin pada akumulasi kinerja bawahan, sehingga itu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja bawahan sangat penting. memang golongan pimpinan disadari sebagai penentu kebijakan organisasi. Bahkan kadang kadang golongan pimpinan ini dikenal sebagai pemilik usaha atau organisasi. Pimpinan atau pemilik organisasi tidak mungkin dapat bekerja sendirian, pimpinan membutuhkan orang lain yang dapat menjabarkan dan melaksanakan kebijakan tersebut.

Orang lain atau bawahan dapat digerakan sedemikian rupa sehingga mereka dapat memberikan pengabdian dan loyalitas terhadap organisasinya dengan baik. Apabila bawahan atau pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dilandasi oleh loyalitas, dengan demikian dapat dikatakan bawahan tersebut memiliki motivasi atau memiliki perilaku yang menguntungkan bagi kemajuan organisasi. sebaliknya jika bawahan atau karyawan menunjukkan semangat kerja yang rendah, kurang bergairah, bahkan absensi terlalu tinggi, maka dapat dikatakan bawahan yang dimiliki organisasi kurang memiliki motivasi kerja. dan jika dibiarkan terus menerus keadaan ini akan merugikan organisasi, pimpinan harus mencari tahu mengapa bawahan bersikap yang demikian, dan segera mencari jalan keluar yang baik, sehingga bawahan dapat menunjukkan kinerjanya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tugas seorang pemimpin adalah untuk memotivasi para pegawai yang ada dalam lingkup organisasinya. dari pendapat tersebut jelaslah bahwa peranan pemberian

motivasi adalah sesuatu hal yang sangat essensial dan tidak dapat diabaikan.dengan demikian cukup besar tugas dan tanggung jawab setiap pegawai negeri sipil di sekolah staff dan komando TNI angkatan laut,dimana sangat dituntut kinerja pegawai tersebut dalam memfasilitasi keberhasilan proses belajar mengajar.guna mendorong tercapainya kinerja pegawai telah banyak upaya upaya dilakukan (hasil pengamatan yang penulis) adalah penciptaan suasana kerja yang baik,peningkatan kesejahteraan,pemberian kesempatan studi lanjut dan sebagainya,sehingga pegawai termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada pengamatan secara subjektif dilapangan terlihat adanya ketidak puasan Pegawai terhadap kesejahteraan yang diberikan organisasi. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap motivasi Pegawai dan menurunnya produktivitas kerja Pegawai. Dampak dari kurangnya motivasi dan menurunnya produktivitas kerja Pegawai adalah pencapaian target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Menurut (Wibowo, 2016) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak Pegawai mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas.

Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai. Jadi memotivasi orang lain, bukan sekedar mendorong atau memerintah seseorang melakukan sesuatu, melainkan sebuah seni yang melibatkan berbagai kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain, paling tidak kita mengetahui bahwa seseorang melakukan sesuatu karena didorong oleh motivasinya. Morivasi yang paling penting adalah motivasi diri sendiri (*inner motivation*) karena memotivasi diri sendiri membuat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat tergantung dari faktor-faktor yang ada. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang Pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap Pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja Pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi Pegawai dan selalu memperhatikan Pegawai dalam bekerja. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja pegawai sipil di Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut (SESKOAL) dilatarbelakangi oleh beberapa faktor, termasuk kebutuhan untuk meningkatkan profesionalisme personel TNI AL, mendukung pelaksanaan tugas pokok menjaga kedaulatan dan keutuhan wilayah laut NKRI, serta menghadapi tantangan era disrupsi. TNI AL memiliki tugas pokok menjaga kedaulatan dan keutuhan wilayah laut NKRI. Untuk melaksanakan tugas ini, diperlukan personel yang handal dan profesional, termasuk pegawai sipil. SESKOAL berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme personel TNI AL melalui pendidikan dan pengembangan. Pegawai sipil di SESKOAL diharapkan dapat berkontribusi dalam menghasilkan lulusan yang memiliki wawasan strategis dan kemampuan manajerial yang mumpuni. Kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan strategis menuntut TNI AL untuk terus beradaptasi. Pegawai sipil di SESKOAL diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan inovasi dan

solusi baru untuk menghadapi tantangan masa depan. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan kerjasama yang baik antara personel militer dan sipil. Pegawai sipil di SESKOAL diharapkan dapat membangun hubungan interpersonal yang kuat dan budaya tim yang positif.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu diberikan Pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi, pelayanan maupun penjualan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari waktu ke waktu yang dihasilkan sumber daya manusia. Suatu organisasi atau perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja Pegawai, Semangat Kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat pengelola sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap Pegawai menyadari bahwa Semangat Kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan. Semangat Kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam perusahaan yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Contoh sederhana dalam hal ini adalah, jika seseorang Pegawai sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan perusahaan dimana ia bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisa kuantitatif. Sugiyono (2019: 13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2019: 13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Tempat penelitian yaitu di Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staff dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan. Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari November 2024 – Juni 2025. Penelitian dilakukan secara bertahap yang diawali dengan penyusunan proposal penelitian, seminar proposal skripsi, penyempurnaan materi proposal, pengajuan surat izin penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan pelaporan skripsi.

Operasional variabel menurut Sugiyono (2019:63) berpendapat “operasional variabel adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Dalam penelitian ini yang dilakukan penulis terdiri dari

variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2019:33) berpendapat “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terkait (dependen)”. Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

Penelitian ini meneliti pengaruh motivasi kerja (X1) dan semangat kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan. Variabel motivasi kerja mencakup lima indikator berdasarkan teori Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, hubungan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sementara itu, semangat kerja diukur dari indikator absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan. Kinerja pegawai sebagai variabel dependen diukur melalui kualitas, kuantitas, pelaksanaan kerja, dan tanggung jawab. Populasi penelitian ini berjumlah 130 orang, dengan sampel sebanyak 57 orang yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Data dianalisis secara kuantitatif menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta analisis regresi linier sederhana dan berganda. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	29	50.9	50.9	50.9
	Perempua n	28	49.1	49.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang atau 50,9%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau 49,1%.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

		Frequen cy	Percen t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	II	29	50.9	50.9	50.9
	III	28	49.1	49.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Data di atas, responden yang golongan II sebanyak 29 orang atau 50,9% dan golongan III sebanyak 28 orang atau 49,1%.

Tabel 3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP/Sederajat	5	8.8	8.8	8.8
	SMA/Sederajat	38	66.7	66.7	75.4
	Strata 1	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Berdasarkan data di atas, responden berpendidikan SMP/ Sederajat sebanyak 5 orang atau 8,8%, SMA/ Sederajat sebanyak 38 orang atau 66,7% dan Strata 1 sebanyak 14 atau 24,6%.

Tabel 4.
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5-10 tahun	2	3.5	3.5	3.5
	11-14 tahun	15	26.3	26.3	29.8
	15-20 tahun	40	70.2	70.2	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Data di atas, responden yang bekerja 5-10 tahun sebanyak 2 orang atau 3,5%, bekerja antara 11-14 tahun sebanyak 15 orang atau 26,3% dan responden bekerja 15-20 tahun sebanyak 40 orang atau 70,2%.

Tabel 5.
Jawaban Responden Berdasarkan Pada Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Mean Skor	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
	5	4	3	2	1			
Pernyataan 1	15	31	11	0	0	232	4,07	S
Pernyataan 2	5	34	18	0	0	215	3,77	S
Pernyataan 3	23	21	13	0	0	238	4,18	S
Pernyataan 4	4	49	4	0	0	228	4,00	S
Pernyataan 5	9	37	11	0	0	226	3,96	S
Pernyataan 6	15	32	10	0	0	233	4,09	S
Pernyataan 7	12	32	13	0	0	227	3,98	S
Pernyataan 8	16	28	13	0	0	231	4,05	S
Pernyataan 9	21	26	10	0	0	239	4,19	S
Pernyataan 10	4	39	14	0	0	218	3,82	S
Jumlah	124	329	117	0	0	2287	4,01	S
Persentase (%)	21,8	57,7	20,5	-	-			

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Motivasi Kerja diperoleh rata-rata skor 4,01 termasuk pada rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responden memberikan jawaban setuju.

Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 21,8%, responden yang menjawab setuju sebesar 57,7% dan responden yang menjawab kurang setuju sebesar 20,5%.

Tabel 6.
Jawaban Responden Berdasarkan Pada Variabel Semangat Kerja (X2)

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Mean Skor	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
	5	4	3	2	1			
Pernyataan 1	5	40	12	0	0	221	3,88	S
Pernyataan 2	3	39	15	0	0	216	3,79	S
Pernyataan 3	8	40	9	0	0	227	3,98	S
Pernyataan 4	3	42	12	0	0	219	3,84	S
Pernyataan 5	8	37	12	0	0	224	3,93	S
Pernyataan 6	11	37	9	0	0	230	4,04	S
Pernyataan 7	13	35	9	0	0	232	4,07	S
Pernyataan 8	27	25	5	0	0	250	4,39	SS
Pernyataan 9	11	35	11	0	0	228	4,00	S
Pernyataan 10	8	39	10	0	0	226	3,96	S
Jumlah	97	369	104	0	0	2273	3,99	S
Persentase (%)	17,0	64,7	18,2	-	-			

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Semangat Kerja diperoleh rata-rata skor 3,99 termasuk pada rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria setuju, artinya mayoritas responen memberikan jawaban setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 17%, yang menjawab setuju sebesar 64,7% dan yang menjawab kurang setuju sebesar 18,2%.

Tabel 7.
Jawaban Responden Berdasarkan Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Pilihan Jawaban					Total	Mean Skor	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
	5	4	3	2	1			
Pernyataan 1	7	38	12	0	0	223	3,91	S
Pernyataan 2	12	31	14	0	0	226	3,96	S
Pernyataan 3	11	37	9	0	0	230	4,04	S
Pernyataan 4	11	37	9	0	0	230	4,04	S
Pernyataan 5	16	29	12	0	0	232	4,07	S
Pernyataan 6	13	36	8	0	0	233	4,09	S
Pernyataan 7	12	35	10	0	0	230	4,04	S
Pernyataan 8	20	28	9	0	0	239	4,19	
Pernyataan 9	13	33	11	0	0	230	4,04	S
Pernyataan 10	19	26	12	0	0	235	4,12	S
Jumlah	134	330	106	0	0	2308	4,05	S
Persentase (%)	23,5	57,9	18,6	-	-			

Berdasarkan tabel di atas, tanggapan responden atas pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh rata-rata skor 4,05 termasuk pada rentang skala 3,40 - 4,19 dengan kriteria Setuju. Responden yang menjawab sangat setuju sebesar 23,5%, menjawab setuju sebesar 57,9% dan menjawab kurang setuju sebesar 18,6%.

Tabel 8.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Motivasi Kerja (X₁)	r^{hitung}	r^{tabel}	Keputusan
Pernyataan 1	0,597	0,2609	valid
Pernyataan 2	0,552	0,2609	valid
Pernyataan 3	0,776	0,2609	valid
Pernyataan 4	0,334	0,2609	valid
Pernyataan 5	0,535	0,2609	valid
Pernyataan 6	0,631	0,2609	valid
Pernyataan 7	0,624	0,2609	valid
Pernyataan 8	0,578	0,2609	valid
Pernyataan 9	0,610	0,2609	valid
Pernyataan 10	0,636	0,2609	valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2609), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 9.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Semangat Kerja (X₂)

Semangat Kerja (X₂)	r^{hitung}	r^{tabel}	Keputusan
Pernyataan 1	0,627	0.2609	valid
Pernyataan 2	0,623	0.2609	valid
Pernyataan 3	0,568	0.2609	valid
Pernyataan 4	0,510	0.2609	valid
Pernyataan 5	0,731	0.2609	valid
Pernyataan 6	0,612	0.2609	valid
Pernyataan 7	0,391	0.2609	valid
Pernyataan 8	0,516	0.2609	valid
Pernyataan 9	0,446	0.2609	valid
Pernyataan 10	0,542	0.2609	valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Semangat Kerja (X₁) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2609), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 10.

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y)	r^{hitung}	r^{tabel}	Keputusan
Pernyataan 1	0,646	0.2609	valid
Pernyataan 2	0,583	0.2609	valid
Pernyataan 3	0,650	0.2609	valid

Kinerja Pegawai (Y)	r ⁻ hitung	r ⁻ tabel	Keputusan
Pernyataan 4	0,665	0.2609	valid
Pernyataan 5	0,672	0.2609	valid
Pernyataan 6	0,563	0.2609	valid
Pernyataan 7	0,656	0.2609	valid
Pernyataan 8	0,699	0.2609	valid
Pernyataan 9	0,580	0.2609	valid
Pernyataan 10	0,496	0.2609	valid

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2609), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 11.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Independen* dan *Dependen*

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusa n
Motivasi Kerja (X1)	0,796	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,747	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,820	0,60	Reliabel

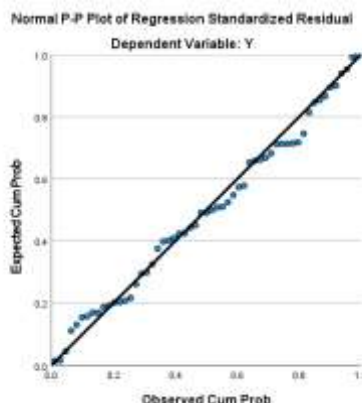
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁), Semangat Kerja (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbath Alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel 12.
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38221592
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.061
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.200^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.362
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.374

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200

> 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Gambar 1 . Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 13.

Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.677	1.478
	Semangat Kerja	.677	1.478

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja sebesar 0,677 dan Semangat Kerja sebesar 0,677, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Motivasi Kerja sebesar 1,478 serta Semangat Kerja sebesar 1,478 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 14.

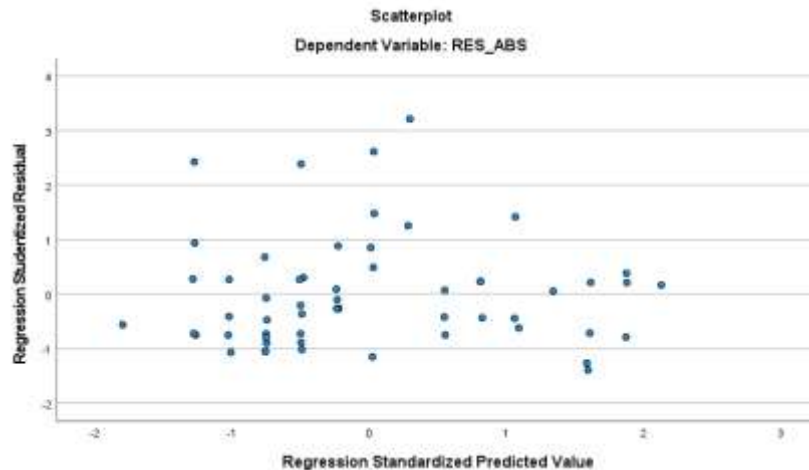
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.884	2.726		1.425	.160
X1	-.051	.066	-.127	-.777	.440
X2	-.001	.079	-.001	-.008	.994

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Motivasi Kerja (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,440 dan Semangat Kerja (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,994 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter*

plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu, dengan demikian tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

Tabel 15.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.378	3.520		2.096	.041
Motivasi Kerja	.825	.087	.787	9.450	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7.378 + 0,825X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 7.378 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7.378 *point*.
- b) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,825 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Semangat Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,825 *point*.

Tabel 16.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Semangat Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.294	5.499		2.054	.045
Semangat Kerja	.732	.137	.583	5.326	.000

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11.294 + 0.732X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11.294 diartikan bahwa jika variabel Semangat Kerja (X₂) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 11.294 *point*.
2. Nilai koefisien regresi didiplin kerja (X₂) sebesar 0.732 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Semangat Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.732 *point*.

Tabel 17.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.128	4.280		.497	.621
Motivasi Kerja	.705	.103	.672	6.833	.000
Semangat Kerja	.252	.124	.201	2.043	.046

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2.128 + 0.705X_1 + 0.252X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 2.128 diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) akan turun sebesar 2.128 *point*.
- b) Nilai Motivasi Kerja (X₁) 0.705 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Semangat Kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.705 *point*.
- c) Nilai Semangat Kerja (X₂) 0.252 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Semangat Kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.252 *point*.

Tabel 18.

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	
Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Tabel 19.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.612	2.495

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien korelasi (r) diperoleh nilai *R Koefisien korelasi* sebesar 0,787 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Motivasi Kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 20.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.328	3.282

Berdasarkan hasil uji analisis koefisien korelasi (r) diperoleh nilai *R Koefisien korelasi* sebesar 0,583 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya variabel Semangat Kerja mempunyai tingkat hubungan sedang terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 21.
Hasil Uji Koefisien Korelasi Antara Motivasi Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.633	2.426

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (r) diperoleh nilai *R Koefisien korelasi* sebesar 0,804 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel Motivasi Kerja dan Semangat Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 22.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.612	2.495

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,619 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 61,9\%) = 38,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 23.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Semangat Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.328	3.282

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,340 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 34% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 34\%) = 66\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 24.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja (X1) dan Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.633	2.426

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,646 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 64,6% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 64,6\%) = 35,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 25.
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.378	3.520		2.096	.041
Motivasi Kerja	.825	.087	.787	9.450	.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9.450 > 2,00404$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staff dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan.

Tabel 26.
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Variabel Semangat Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.294	5.499		2.054	.045
Semangat Kerja	.732	.137	.583	5.326	.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.326 > 2,00404$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Semangat Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staff dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan.

Tabel 27.
Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Antara Motivasi Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	580.448	2	290.224	49.315	.000 ^b
Residual	317.797	54	5.885		
Total	898.246	56			

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $49.315 > 3.17$ hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.$ $0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staff dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9.450 > 2,00404$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staff dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan. Motivasi Kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai jika Motivasi Kerja yang ada pada suatu instansi baik. Motivasi Kerja yang menyenangkan bagi Pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi Pegawai sehingga kinerja Pegawai dapat meningkat, (Budianto dkk, 2015). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sunarto dkk, (2020) dalam jurnal dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok.

Pengaruh Semangat Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.326 > 2,00404$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Semangat Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staff dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan. Semangat Kerja menurut Setiyawan dan Waridin (2012:189) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”. Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2019:825) mengemukakan “Semangat Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Husain, (2018) dalam jurnal dengan judul penelitian “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $49.315 > 3,17$ hal ini juga diperkuat dengan $\rho \text{ value} < Sig. 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staff dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan. Setiap organisasi atau perusahaan senantiasa berusaha untuk dapat menciptakan kinerja yang baik bagi Pegawai. Dalam kinerja merupakan prestasi kerja yakni membandingkan hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Husain (2018) menyatakan kinerja Pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang di nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak organisasi. Menurut Torang (2013 : 74) menyatakan kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah di ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja Pegawai di pengaruhi beberapa faktor yaitu : gaji, Motivasi Kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, Semangat Kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haerani, (2020) dalam jurnal dengan judul penelitian “pengaruh motivasi dan Semangat Kerja terhadap kinerja Pegawai pada PT. Sinar banjaran abadi” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja fisik dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan.

KESIMPULAN

Bahwa secara parsial motivasi kerja dan semangat kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Negeri Sipil Sekolah Staf dan Komando TNI Angkatan Laut Jakarta Selatan, dengan bukti nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, secara simultan

kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dan semangat kerja sangat penting untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan lebih cermat dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Alex Susanto, 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Delta Multi Mandiri Medan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 20, No.1, ISSN : 1412-0593.
- Algifari. 2015. *Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : BPFE.
- Andi Supangat. 2018. *Statistik dalam Kajian Deskriptif, Infensi dan Parmatik*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2017. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Penelitian Tindakan Kelas Edisi*. Jakarta Bumi Aksara.
- Bejo, Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dessler, Gary, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT. Indeks: Jakarta Barat.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Grup.
- Eliyanto, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah kebumen*. Jurnal Pendidikan Madrasah. Vol.3, No.1, ISSN : 2527-4287.
- Ghozali, Imam 2019. *Aplikasi Analisis Muktivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit. UNDIP, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- I Nyoman Marayasa, Anggi Faradila, 2019. *Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Dinar Indonesia*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.1, Oktober 2019, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
- Irfan Rizka Akbar, Desi Prasetyani, Nariah (2020), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta*, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.1, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
- Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi. Vol 2, No 1, ISSN : 2621-2374.
- Kartini, Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kenny Astria. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi. Vol.2, No.1, ISSN: 2580-3220.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, Jhon. 2013. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mulyadi, Umi Khomisah (2019), *Pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada PT. ISS Indonesia Jakarta Selatan*, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.2, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935

- Mutia Arda. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Puri Hijau Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol.18, No. 1, ISSN : 1693-7691.
- Nora Anisa Br Sinulingga. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau*. Jurnal Matik Penusa. Vol.19, No.1, ISSN: 2088-3943.
- Nurmaidah Br Ginting. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sekar Mulia Abadi Medan*. Jurnal AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship). Vol.3, No.2, ISSN: 2477-3824.
- Nyoman Marayasa, Anggi Faradila (2019), *Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Dinar Indonesia*, Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.1, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
- Priehadi Dhasa Eka, 2021. *Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Juli 2021, ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
- Ratminto, Atik. 2014. *Manajemen Pelayanan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riniwati, Harusko.2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. UB Perss : Malang.
- Safroni, 2013. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik Dalam Konteks Birokrasi Indonesi* (Teori, Kebijakan, dan Implementasi), Yogyakarta : Aditya Media Publishing.
- Santoso, Singgih. 2015. *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Sinambela, Lijan. *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu. 2012.
- Siswanto, Bedjo Sastrohadiwiry. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta. 2012.
- Sondang P. Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta
- Suyadi Prawirosentoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Syarah Amalia, Mahendra Fakhri. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Jurnal Computech & Bisnis. Vol.10, No.2, ISSN : 2442-4943.
- Syarkani, 2017. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Panca Kontruksi Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 3, No 3, ISSN : 2442-4560.
- Veithzal Rivai Zainal dkk. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi ke-5, Jakarta-14240: PT. Rajagrafindo Persada.