

EKONOMIKA

VOLUME 18 NOMOR 01, APRIL 2025

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAI OKU SELATAN

Riki Virdianto, Rr. Dimas Veronica Priharti dan Eka Meiliya Dona

SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU (OKU)

Weni Agustina, Novie Al Muhariah dan Darman Syafe'i

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG BATURAJA

Fiter Rio Perdinan, Dyah Ayu Putriani dan Tati Herlina

PENGARUH GROSS PROFIT MARGIN DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR KOSMETIK DAN BARANG KEPERLUAN RUMAH TANGGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2023

Desta Ariani, Lisa Hermawati dan Andri Irawan

FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG MUARADUA

Ervin Mardalena dan Noviansyah

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELI PRODUK KERIPIK SINGKONG PEDAS (Studi Kasus pada Dono Home Industry Food and Snack di Baturaja)

Anisa Wahida, Rosmala Dewi dan Nourma Wulanda

STRATEGI PENGUATAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII

Halimatus Syakdiah, Delvina Yulanda dan Yussi Rapareni

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>





JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 18 Nomor 01, April 2025

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr.E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);
- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 18 Nomor 01, April 2025

DAFTAR ISI

	HAL.
1. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ROTASI JABATAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BETON MANDIRI PROYEK BENDUNGAN TIGADIHAJI OKU SELATAN <i>Riki Virdianto, Rr. Dimas Veronica Priharti dan Eka Meiliya Dona</i>	01 – 18
2. SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUK BATANG KABUPATEN OGAN KOMERING ULU (OKU) <i>Weni Agustina, Novie Al Muhariah dan Darman Syafe'i</i>	19 – 32
3. PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> KARYAWAN DI PT. FIF GROUP CABANG BATURAJA <i>Fiter Rio Perdinan, Dyah Ayu Putriani dan Tati Herlina</i>	33 – 52
4. PENGARUH <i>GROSS PROFIT MARGIN</i> DAN <i>RETURN ON EQUITY</i> TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR KOSMETIK DAN BARANG KEPERLUAN RUMAH TANGGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018-2023 <i>Desta Ariani, Lisa Hermawati dan Andri Irawan</i>	53 – 65
5. FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG MUARADUA <i>Ervin Mardalena dan Noviansyah.....</i>	66 – 77
6. PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELI PRODUK KERIPIK SINGKONG PEDAS (Studi Kasus pada <i>Dono Home Industry Food and Snack di Baturaja</i>) <i>Anisa Wahida, Rosmala Dewi dan Nourma Wulanda.....</i>	78 – 94
7. STRATEGI PENGUATAN SDM BERBASIS KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA: DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN VII <i>Halimatus Syakdiah, Delvina Yulanda dan Yussi Rapareni</i>	95 – 110



***SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUBUK BATANG KABUPATEN
OGAN KOMERING ULU (OKU)***

Weni Agustina¹, Novie Al Muhariah², dan Darman Syafe'i³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

*Email: wenibaturaja2020@gmail.com¹, novie.almuhariyah123@gmail.com², dan
darmansyafeiunbara@gmail.com³*

KEYWORDS:

*Work Enthusiasm, Work
Motivation, Employee
Performance.*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRACT

This research discusses the influence of work enthusiasm and work motivation on employee performance at the Lubuk Batang District Office, Ogan Komering Ulu Regency (OKU). The population in this study consists of 35 employees at the Lubuk Batang District Office, and the data collection technique used is the distribution of questionnaires. The analysis method is using multiple linear regression, as well as t-tests and f-tests. The results of the analysis show that the t-values for the variables of work enthusiasm (X1) and work motivation (X2), indicating that both variables have a partial effect on employee performance at the Lubuk Batang District Office, Ogan Komering Ulu Regency (OKU). Simultaneously, work enthusiasm (X1) and work motivation (X2) have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.972, meaning that the contribution of work enthusiasm and work motivation to employee performance is 97.2%, while the remaining 2.8% is influenced by other variables not mentioned in this study, such as individual factors, psychological factors, and organizational factors

PENDAHULUAN

Suatu instansi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya merupakan kewajiban bagi para pegawai dalam sebuah organisasi termasuk pada instansi Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama untuk menghasilkan pekerjaan yang baik dan memuaskan sesuai apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan sumber

daya manusia (SDM) yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan suatu adil yang positif terhadap semua kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2023:3) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo et al., 2020:203).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat (Sudaryo et al., 2020: 61). Menurut Hasibuan mengemukakan pendapatnya tentang semangat kerja yaitu, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Randika et al, 2023:4). Kecamatan Lubuk Batang adalah salah satu dari 13 kecamatan yang berada di Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU), Provinsi Sumatera Selatan. Dengan luas wilayah 724,81 KM² dengan persentase luas sekitar 15,1%. Kecamatan Lubuk Batang terletak di Desa Lubuk Batang Baru dengan alamat Jl. Raya Baturaja–Palembang KM.15 Lubuk Batang. Secara administratif Kecamatan Lubuk Batang memiliki 15 desa yaitu Desa Merbau, Gunung Meraksa, Kurup, Banuayu, Tanjung Dalam, Lubuk Batang Baru, Lubuk Batang Lama, Belatung, Kartamulia, Lunggaian, Bandar Agung, Tanjung Manggus, Markisa, Air Wall, dan Sumber Bahagia, yang terdiri atas 165 Rukun Tetangga (RT) dan 92 Rukun Warga (RW).

Berdasarkan observasi awal terdapat fenomena yang terjadi dalam penelitian ini dimana terdapat permasalahan pada variabel semangat kerja dimana kurangnya kerja sama tim yaitu terdapat tim yang malas dalam melakukan pekerjaan karena tidak adanya perhatian dan tidak memberikan solusi jika terdapat kesulitan dalam melakukan pekerjaan mereka hanya mementingkan pekerjaan masing-masing sehingga tidak ada kekompakan dalam kerja sama tim. Adanya permasalahan ini akan berdampak pada semangat kerja pegawai yang kurang optimal dan akan membuat pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan terdapat juga fenomena dalam kepuasan kerja

dimana pegawai yang belum puas dengan fasilitas yang disediakan oleh kantor, yaitu kurangnya fasilitas kantor seperti komputer yang akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Karena pegawai tersebut merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan juga dapat menghambat pekerjaan bagi para pegawai, sehingga pekerjaan tidak bisa selesai sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan observasi awal juga terdapat fenomena pada variabel motivasi kerja dimana dalam kebutuhan fisiologis, yaitu masalah kebersihan lingkungan yang belum maksimal karena kurangnya kesadaran dalam kepentingan kebersihan dan juga kurangnya menyediakan tempat sampah yang cukup, sehingga banyaknya sampah yang masih berserakan di lingkungan tersebut. Dan terdapat juga fenomena kebutuhan aktualisasi diri masih kurang dimana motivasi kerja cukup rendah dan kurangnya aktualisasi diri dalam mengembangkan inisiatif yang ada didalam diri individu, masih terlihat pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan masih atas dasar perintah dan bersifat menunggu.

Fenomena selanjutnya pada variabel kinerja pegawai juga terdapat fenomena pada kemampuan kerja, dimana kemampuan kerjanya yang masih kurang maksimal, seperti ketepatan waktu pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang diberikan, diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, misalnya masyarakat setempat membuat kartu tanda penduduk (KTP) dan kartu keluarga (KK) yang dimana pegawai tersebut berjanji bisa menyelesaikan pembuatan kartu tanda penduduk (KTP) dan kartu keluarga (KK) tersebut dalam waktu yang diberikan, akan tetapi dalam waktu yang diberikan tadi pegawai belum bisa menyelesaikan pembuatan kartu tanda penduduk (KTP) dan kartu keluarga (KK) tersebut. Fenomena dimana pegawai masih kurangnya kemampuan dalam membantu peningkatan pekerjaan, seperti kurang ide atau arahan yang jelas dan kurangnya saran yang dapat menghambat peningkatan dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, pegawai merasa tidak diperhatikan dan menyebabkan turunnya semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang berdampak pada kantor tersebut yang dimana pemberian semangat kerja belum mendorong pegawainya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil penelitian dengan judul

“Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU)”

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2023:3) Sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber dayayangmemilikiakalperasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Semangat Kerja

Menurut Agustini (2019:75) Semangat kerja adalah kamauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator semangat kerja sebagai berikut:

1. Disiplin
2. Kerjasama
3. Kepuasan Kerja
4. Tanggung Jawab

Motivasi Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Tsauri 2020:128) kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno 2023:87). Indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
4. Kebutuhan aktualisasi diri

Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Randika et al., 2023:8). Indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kemampuan kerja
3. Kuantitas kerja
4. Kerjasama
5. Ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuisioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sujarweni, 2021:73). Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu daftar pegawai pada kantor camat lubuk batang kabupatn ogan komering ulu (OKU).

Populasi

Menurut Sujarweni (2023:65) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai pada kantor camat lubuk batang kabupaten ogan komering ulu (OKU) sebanyak 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisioner yang berisikan 12 pernyataan mengenai variabel Semangat kerja, 12 pernyataan mengenai motivasi kerja, dan 15 pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai. Dari hasil uji validitas pada variabel semangat kerja yang terdiri dari 12 pernyataan di peroleh masing-masing R-hitung diatas R-tabel yaitu sebesar (0,3338). Artinya bahwa seluruh item dikatakan valid. Oleh karena itu, bahwa seluruh item pada variabel semangat kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja yang terdiri dari 12 item pernyataan di peroleh masing-masing R-hitung diatas R-tabel yaitu sebesar (0,3338). Artinya bahwa seluruh item dikatakan valid. Oleh karena itu, bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 15 item pernyataan di peroleh masing-masing R-hitung diatas R-tabel yaitu sebesar (0,3338). Artinya bahwa seluruh item dikatakan valid. Oleh karena itu, bahwa seluruh item pada variabel kinerja pegawai layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno,2017:79) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Reliabilitas

Variabel	<i>CronbachAlpha</i>	Keterangan
SemangatKerja(X ₁)	0,893	Reliabel
MotivasiKerja(X ₂)	0,924	Reliabel
KinerjaPegawai (Y)	0,902	Reliabel

Sumber: Data primer 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur baik dan dapat dipercaya karena nilai reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X1) terletak pada indeks dapat diterima yaitu 0,893 Variabel Motivasi Kerja (X2) terletak pada indeks dapat diterima yaitu 0,924 dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) terletak pada indeks 0,902 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuisioner penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2017:109), Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Analisis Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35649114
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.106
	Negative	-.159
Test Statistic		.159
Asymp.Sig.(2-tailed)		.144 ^c

Sumber: Data Diolah (2024)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0.144 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2017:120) menyatakan bahwa multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala

multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance dari hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.353	1.020		2.308	.028		
	Semangat Kerja (X ₁)	.758	.090	.633	8.432	.000	.154	6.481
	Motivasi Kerja (X ₂)	.348	.070	.372	4.957	.000	.154	6.481

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil tabel 3 Coefficients, nilai VIF masing-masing variabel yaitu Semangat Kerja (X₁) sebesar 6.481 dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar 6.481. Tolerance Semangat Kerja (X₁) sebesar 0.154 dan Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0.154. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2017:126) Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.736	.705		2.461	.019
	Semangat Kerja	-.050	.062	-.355	-.811	.423
	Motivasi Kerja	.016	.049	.144	.330	.744

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 diketahui hasil uji Glejser dimana nilai signifikansi variabel Semangat Kerja (X₁) sebesar 0.423 > 0.05, dan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,744 > 0.05. Seluruh nilai signifikansi Semangat Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂)

lebih besar dari 0.05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program 26 SPSS, maka didapatkan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.353	1.020		2.308	.028
	Semangat Kerja (X1)	.758	.090	.633	8.432	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.348	.070	.372	4.957	.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 5 diatas maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.353 + 0.758 X_1 + 0.348 X_2$$

Nilai konstanta dalam persamaan sebesar 2.353, menunjukkan bahwa jika Semangat Kerja (X1), dan Motivasi Kerja (X2) sama dengan nol (tidak ada) maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2.353. Sedangkan nilai koefisien regresi Semangat Kerja (X1) sebesar 0.758 artinya jika Semangat Kerja (X1) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.758 dengan asumsi Motivasi Kerja (X2) tetap. Dan koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.348 artinya jika Motivasi Kerja (X2) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 0.348 dengan asumsi variabel Semangat Kerja (X1) tetap.

Pengujian Hipotesis Uji-t

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel Penghargaan (X1) dan Disiplin Kerja(X2) mempengaruhi pengaruh terhadap Kerja Karyawan (Y). Besarnya tingkatan signifikan (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$. Sedangkan nilai t tabel dicari berdasarkan besarnya nilai

derajat kebebasan (df) dengan rumus $n-k-1 = 35-2-1 = 32$, diperoleh ttabel sebesar 2.036 . Hasil Uji dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.353	1.020		2.308	.028
	Semangat Kerja (X1)	.758	.090	.633	8.432	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.348	.070	.372	4.957	.000

Sumber: Data Diolah (2024)

Uji-F

Menurut Priyatno (2017:63) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 7
Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2186.259	2	1093.129	559.125	.000 ^b
	Residual	62.562	32	1.955		
	Total	2248.821	34			

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 didapatkan nilai F hitung sebesar 559.125. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan Ftabel, Ftabel diperoleh dengan melihat $(df1 = \text{jumlah variabel} - 1) = 3 - 1 = 2$ dan $(df2 = n - k - 1) = 35 - 2 - 1 = 32$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat Ftabel 3.29, jadi $F_{hitung} 559.125 > F_{tabel} 3.29$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui model variasi data yang ada atau besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas. Hasil uji analisis koefisien determinasi R Square dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.972	.970	1.39824

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil perhitungan pada tabel 8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square yang diperoleh sebesar 0.972 hal ini menunjukkan sumbangan Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap naik turunnya Kinerja Pegawai sebesar 97.2% sedangkan sisanya 2.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Faktor Individual, Faktor Psikologis, dan Faktor Organisasi (Mangkunegara dikutip di Budiasa, 2021:15).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Menurut Agustini (2019:74) Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Jika pegawai memiliki semangat kerja didalam dirinya, maka pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak bersemangat dalam bekerja untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semangat kerja mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Makin semangat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak semangat seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan menurun. Hasil penelitian ini didukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan Surya Kelana Basri dan Rusdian Rauf (2021) yang menyatakan bahwa, Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Adelia (2023) yang menyatakan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten.

Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU). Menurut George & Jones Motivasi kerja merupakan stimulus psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku manusia dalam organisasi pada tingkat bisnis dan tingkat ketekunan atau ketahanan terhadap suatu hambatan atau persoalan (Hermita et al., 2022:143). Sejalan dengan teori yang dikemukakan Busro (2018) yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Alhusaini A, et al., (2020) yang menyatakan bahwa, Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil Penelitian ini juga didukung penelitian Marlina, E, W et al., yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik yaitu:

1. Secara parsial semangat kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU).
2. Secara simultan didapatkan hasil bahwa ada pengaruh semangat kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU).

3. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,972. Hal ini menunjukkan berarti pengaruh semangat kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) masing-masing berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) sebesar 97.2 % sedangkan sisanya 2.8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.
4. Pada hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel yang lebih besar mempengaruhi kinerja pegawai (Y) adalah variabel semangat kerja (X_1) yaitu sebesar 8.432 yang artinya variabel semangat kerja (X_1) memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari variabel motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 4.957.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pembaca peneliti sebelumnya adalah:

1. Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan komering Ulu (OKU) perlu memahami lebih lanjut mengenai semangat kerja dan motivasi kerja para pegawainya. Dimana semangat kerja dalam kinerja pegawai masih banyak yang belum memiliki kesadaran diri dalam hal kurangnya tanggung jawabakan diri sendiri ditempat bekerja.
2. Untuk pegawai di Kantor Camat Lubuk Batang Kabupaten Ogan komering Ulu (OKU) agar kedepannya lebih meningkatkan motivasi kerjanya dimana kurangnya aktualisasi diri dalam mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide serta inisiatif yang ada didalam diri individu.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti ulang dengan menambahkan variabel independen yang lain seperti lingkungan kerja, upah, komunikasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti untuk meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, Adelia. 2023. *Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten. Skripsi, Universitas Widya Dharma Klaten.*
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., Eddy, S. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol 4, No. 3.*
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.* Teladan Medan: UISU Press.
- Basri, Surya Kelana., dan Rauf, R. 2021. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management, Vol 4, No. 1.*
- Budiasa, Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia.* Pena Persada.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rawamangun – Jakarta: Kencana.
- Darwin et al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kertanegara. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIMAP), Vol 1, No. 2.*
- Hermita, R., Agussalim, M., dan Yulianty, S. 2022. *Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. Matua Jurnal, Vol 4, No. 1.*
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Rosda.
- Priyatno, Dwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS.* Yogyakarta: CV Andi Off Set.
- Randika, A., Elvina., & Halim., A. 2023. Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, Vol 4, No. 3.*
- Sudaryo, Yoyo et al. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sujarweni, Wiratna. 2021. *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami.* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulastri, & Orsandi. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management and Bussines, Vol 2, No. 1.*
- Sutrisno, Eddy. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rawamangun - Jakarta: Kencana.
- Weni, Marlina Ervani et al. 2023. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. *Skripsi, Universitas Nusa Nipa Indonesia.*
- Zainuddin, Muhammad Shaleh., dan Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. *Manajemen Development and Applied Research Journal, Vol 3, No. 1.*



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri dan atas 3, kanan dan bawah 2.5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id