

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

(Studi Kasus: Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanian
Kabupaten Lampung Timur)

Alexandersyah¹, David Ariswandy¹, Trisnowati Josiah^{1*}

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: trisnowatij@gmail.com

Abstrak.

Peranan sumber daya manusia merupakan akar keberhasilan atas tercapainya tujuan organisasi. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sementara semangat yang rendah akan menjadi hambatan dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanian Kabupaten Lampung Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 38 responden penelitian. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 19,8 persen, terdapat pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 54,2 persen dan terdapat pengaruh motivasi kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 65,3persen.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Semangat kerja

Abstract.

The role of human resources is the root of success for achieving organizational goals. The next factor that affects the performance that will be discussed in this study is work motivation. High work motivation will support the achievement of organizational goals, while low morale will become an obstacle and slow down the achievement of organizational goals. This study aims to determine the effect of work motivation and morale on employee performance at the Environmental Service for Housing in the Agricultural Settlement Area of East Lampung Regency. The type of research used in this research is field research, quantitative in nature where the explanation is objective by explaining existing approaches. This study used 38 research respondents. Based on data analysis, it has been found that the answers to the hypothesis are as follows; there is an influence of work motivation (X_1) on employee performance (Y), with a level of influence of 19.8 percent, there is an influence of work spirit (X_2) on employee performance (Y) with a level of influence of 54.2 percent and there is an influence of work motivation (X_1) and work morale (X_2) together on employee performance (Y) with an influence level of 65.3 percent.

Keywords: *Work Motivation, Work Achievement, Work Spirit.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menggambarkan faktor berarti dalam suatu perseroan. Manajemen industri lewat divisi SDM wajib bisa mengelola dengan baik karyawan yang terdapat. Manajemen sumber energi manusia bisa dicoba dengan bermacam metode antara lain membagikan motivasi kepada karyawan sehingga hendak berakibat terhadap kenaikan

mutu karyawan berbentuk prestasi kerja. Oleh sebab itu, dibutuhkan pegawai- pegawai yang memiliki prestasi kerja yang besar yang cocok dengan standar yang sudah diresmikan oleh industri. Prestasi kerja pegawai hendak bawa akibat untuk prestasi yang bersangkutan ataupun industri tempat dia kerja.

Luthans, *et,al* dalam Rivai (2011: 141) menyatakan sumber motivasi berasal dari dalam diri (*intrinsic*). Motivasi muncul

karena adanya kebutuhan dari dalam diri seseorang yang harus terpenuhi. Menurut Wursanto (2014: 155) kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi, dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis (makanan, pakaian dan tempat tinggal) psikologis (pengakuan atau penghargaan) dan sosial (kelompok). Apabila berbagai macam kebutuhan itu dapat terpenuhi atau berbagai macam kekurangan itu dapat diatasi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik. Oleh karena itu motivasi utama seseorang bekerja diperusahaan adalah untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan tersebut.

Menurut Mc Clelland (Rivai, 2011: 840) pegawai digerakkan oleh 3 (tiga) kebutuhan; yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*) dan kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang pegawai akan terdorong bekerja dengansungguhsungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya merasa ada persahabatan di lingkungan kerja dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka pegawai akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki perusahaan.

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik (Haryanti, 2005: 155). Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya yang disampaikan oleh Halsey (2003: 305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja

untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan. Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim, 2004: 48).

Prestasi kerja yang besar hendak tingkatkan produktivitas industri, merendahkan tingkatan keluar masuk pegawai, dan menguatkan manajemen industri. Tidak hanya itu tingkatan prestasi kerja yang besar bisa memberikan keuntungan tertentu, semacam tingkatkan pendapatan, memperluas, peluang buat dipromosikan, menyusutnya mungkin buat didemosikan, dan membuat pegawai terus menjadi pakar serta berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Kebalikannya, tingkatan prestasi kerja pegawai yang rendah menampilkan kalau pegawai tersebut sesungguhnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, dampaknya dia sukar buat dipromosikan ke jenjang yang tingkatnya lebih besar, serta pada kesimpulannya bisa pula menimbulkan pegawai tersebut hadapi pemutusan ikatan kerja.

Menurut Sutrisno (2011:150), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2016: 150), prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan ketetapan yang ada di dalam pekerjaan. Dharma (2018:1) mendefinisikan bahwa yang dimaksud prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”.

Pegawai ialah aspek berarti dalam tiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi ataupun industri secara efisien serta efektif. Sesuatu organisasi bukan cuma mengharapkan pegawai yang sanggup, cakap, serta terampil, namun yang terutama mereka ingin bekerja aktif serta berkeinginan buat

menggapai hasil kerja yang optimal. Aspek berarti dalam keberhasilan sesuatu organisasi merupakan terdapatnya pegawai yang sanggup serta terampil dan memiliki semangat kerja yang besar, sehingga bisa diharapkan sesuatu hasil kerja yang memuaskan. Realitasnya tidak seluruh pegawai memiliki keahlian serta ketrampilan dan semangat kerja cocok dengan harapan organisasi.

Seseorang pegawai yang memiliki keahlian cocok dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak memiliki semangat kerja besar sehingga prestasi kerjanya tidak cocok dengan yang diharapkan. Prestasi kerja pegawai ialah tingkatan pencapaian ataupun hasil kerja seorang dari sasaran yang wajib dicapai ataupun tugas yang wajib dilakukan dengan tanggung jawab tiap-tiap dalam kurun waktu tertentu.

Motivasi ialah salah satu aspek yang bisa menunjang tercapainya prestasi kerja yang optimal, sebab motivasi merupakan kondisi intern diri seorang yang mengaktifkan serta memusatkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Supaya prestasi pegawai bisa bertambah butuh memperoleh dorongan motivasi sehingga hendak bekerja lebih efisien serta efektif, dan penuh tanggung jawab, tidak hanya itu pegawai hendak bersungguh-sungguh dalam mentaati peraturan yang berlaku ataupun rencana-rencana yang ada di dalam organisasi.

Tidak hanya motivasi kerja, prestasi kerja pegawai pula dipengaruhi oleh semangat kerja dari pegawai itu sendiri. Dalam upaya menghasilkan prestasi kerja pegawai tersebut pasti ada faktor-faktor yang mendesak terciptanya prestasi kerja pegawai tersebut salah satunya ialah semangat kerja. Bagi Nitisemito (2010: 56) mendefinisikan semangat kerja merupakan keadaan seorang yang mendukung dirinya buat melaksanakan pekerjaan lebih kilat serta lebih baik didalam suatu organisasi/ industri. Pegawai yang mempunyai semangat kerja hendak menampilkan gairah dalam menuntaskan tugas serta pekerjaan dan bertanggung jawab terhadap tugas kerja yang diberikan

kepadanya. Semangat kerja pegawai bisa dilihat dari tingkatan kedatangan, ketertiban, ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaannya dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Semangat kerja ialah perihal berarti yang tidak bisa ditinggalkan dalam sesuatu organisasi.

Semangat kerja dalam organisasi bisa mendesak terdapatnya sikap-sikap positif dalam prestasi kerja suatu pegawai. Organisasi yang sanggup membangun serta memelihara semangat kerja para pegawainya hendak mendapatkan banyak khasiat positif dari perihal tersebut. Dengan semangat kerja pegawai yang besar beban kerja hendak lebih kilat dituntaskan, semangat kerja bisa ditingkatkan apalagi perilaku kerja jadi lebih baik. Semangat kerja yang besar dari pegawai hendak memunculkan rasa bahagia dalam diri pegawai dalam melakukan tugas yang jadi tanggung jawabnya.

Aspek semangat kerja wajib dicermati oleh para pimpinan organisasi sebab mempunyai kedudukan berarti untuk keberhasilan sesuatu organisasi, semangat kerja ditatap berarti untuk keberhasilan sesuatu organisasi sebab semangat kerja bisa pengaruhi kenaikan prestasi kerja pegawai serta tingkatan kemampuan kerja dari para pegawai ke titik yang optimal. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang besar hendak berakibat terhadap perilakunya dalam melakukan pekerjaan ialah menggunakan keahlian yang dipunyai secara maksimal, konsentrasi kerja dan meningkatkan kemampuan-kemampuan lain buat bisa menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Upaya-upaya yang butuh dicoba buat tingkatkan semangat kerja dalam diri pegawai antara lain dengan membagikan kompensasi yang cocok dengan prestasi kerja yang ditunjukkan, pimpinan butuh buat menguasai serta mengenali kemauan serta kebutuhan dari para pegawai. Pimpinan butuh mencermati keadaan dari para pegawainya sehingga para pegawai merasa dicermati oleh pimpinan ataupun organisasi bila didalam organisasi pegawai merasa dicermati, hingga prestasi kerja pegawai terus menjadi bertambah serta

pegawai pula membagikan donasi yang baik buat menggapai tujuan organisasi. Semangat kerja ialah perilaku yang sanggup membagikan dorongan untuk seorang buat bisa bekerja lebih optimal, kilat, serta baik. Semangat kerja pegawai yang besar hendak mempengaruhi terhadap prestasi kerja dari pegawai tersebut.

Bersumber pada pengamatan riset ini, kondisi yang terjalin pada Dinas Area Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur, motivasi kerja butuh ditingkatkan nampak dari pegawai yang bekerja dengan santai kala pimpinan tidak terdapat di kantor, rendahnya semangat kerja pegawai nampak dari mash terdapat pegawai yang tiba terlambat serta munculnya rasa malas serta tidak sungguh- sungguh dalam melakukan kewajibannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang rendah pasti tidak hendak sanggup menampilkan prestasi kerja yang optimal serta prestasi kerja pegawai belum maksimal nampak dari belum tercapainya sasaran program serta aktivitas cocok dengan sasaran yang diharapkan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian dilakukan dari Bulan Juni 2022 sampai dengan Bulan Agustus 2022.

Motivasi kerja sebagai variabel X_1 menurut pendapat Mangkunegara, (2014: 128) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau

tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Semangat kerja sebagai variabel X_2 menurut pendapat Nurjannah (2013: 68) merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja sebagai variabel Y menurut pendapat Hasibuan (2014: 94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulannya berlaku untuk seluruh populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur sebanyak 40 orang pegawai.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan membandingkan teori teori yang relevan pada Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Prestasi kerja
a	= Konstanta
b_1	= Koefisien regresi X_1
b_2	= Koefisien regresi X_2
X_1	= Motivasi kerja
X_2	= Semangat kerja
e	= Faktor kesalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah pernyataan yang digunakan digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha dari masing-masing variabel Motivasi Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) yang artinya jika nilai $\alpha > 0,60$. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten saat mengukur gejala yang ada.

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel Prestasi Kerja (Y) diuji hipotesis simultan variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420,541	2	210,271	32,884	,000 ^b
	Residual	223,801	35	6,394		
	Total	644,342	37			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi Kerja

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 32,884 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,267. Oleh karena itu, Motivasi Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Perhitungan pengaruh Koefisien Determinan secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 ^a	,653	,633	2,52870

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Motivasi Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,748 termasuk dalam kategori kuat yakni (0,600 - 0,799). Koefisien Determinasi (KD) = R^2 $0,653 \times 100\% = 65,3\%$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah 65,3%, dan sisanya 34,7% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Motivasi Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Regresi Berganda Motivasi Kerja, Semangat Kerja dan Prestasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,769	5,490		,124	,996
	Motivasi Kerja	,331	,092	,362	3,604	,001
	Semangat Kerja	,645	,095	,679	6,767	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 2,769 + 0,331X_1 + 0,645X_2.$$

Setiap nilai variabel Motivasi Kerja meningkat 1 poin maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,331 point. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Semangat Kerja sebesar satu point, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0,645 point. Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X_2 0,645 lebih besar dari pada koefisien regresi X_1 0,331. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan Prestasi Kerja, pengaruh variabel Semangat Kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada Motivasi Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur termasuk dalam kategori baik. Bagian dari uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t menunjukkan bahwa nilai t Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah $2,984 > t$ tabel $1,690$. Koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja sebesar $17,6\%$. Persamaan regresi antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja sebesar $Y = 25,227 + 0,408X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja sebesar $0,408$ poin. Hal tersebut menjadikan Motivasi Kerja berpengaruh pada Prestasi Kerja Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur menyumbang sebesar $19,8\%$ dan sisanya sebesar $80,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur termasuk dalam kategori baik. Pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t diperoleh nilai t hitung $6,292$ dan $> t$ tabel $1,690$. Koefisien determinasi Semangat Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah $42,2\%$. Persamaan regresi Semangat Kerja dengan Prestasi Kerja adalah $Y = 12,647 + 0,687X_2$, artinya setiap variabel Semangat Kerja meningkat 1 poin maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat sebesar $0,687$ poin. Hal tersebut menunjukkan bahwa Semangat Kerja juga berdampak pada peningkatan Prestasi Kerja sebesar $65,3\%$ sisanya sebesar $34,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis simultan Motivasi Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja dibuktikan dengan hasil perhitungan F hitung sebesar $32,884$ jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar $3,267$. Koefisien determinasi Motivasi Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) berpengaruh terhadap

Prestasi Kerja (Y) sebesar 56% . Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja sebesar 56% , dan sisanya 44% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur sebesar $19,8\%$ dan sisanya sebesar $80,2\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Variabel semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur sebesar $52,4\%$ sisanya sebesar $47,6\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Variabel motivasi kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Perumahan Kawasan Pemukiman Pertanahan Kabupaten Lampung Timur sebesar $65,3\%$, dan sisanya $34,7\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- H. Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.

- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya. Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Pacitti. 2011. *Efficiency Wages, Unemployment and Labor Discipline. Journal of. Management.*
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Saburai Bandar Lampung 2021.*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan . Edisi ke-7.* Depok: PT Raja Grafindo.
- Salim, Emil. 2016. *Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya. Manusia.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana
- Trisnowati Josiah. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Barat.
<https://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/750>
- Umar, Husein. 2014. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen.* Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2015. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama.* Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, Cetakan ke-10,* Depok: Penerbit. PT. Raja Grafindo.