



## Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai



Muhammad Amin<sup>1</sup>, \*Susetyowati Sofia<sup>2</sup>, Digor Mufti<sup>3</sup>, Sartika<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

Email: [ma3830960@gmail.com](mailto:ma3830960@gmail.com), [susetyowati.sofia@gmail.com](mailto:susetyowati.sofia@gmail.com),  
[widyadigormufti27@gmail.com](mailto:widyadigormufti27@gmail.com), [sartika300999@gmail.com](mailto:sartika300999@gmail.com)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-11-08 Revised: 2024-02-05 Published: 2024-02-07  <b>Keywords:</b> Engagemen; Morale; Performance; Work.	Analyzing the influence of work involvement and work enthusiasm on employee work performance at the Damri Sorong Office. The objectives of this research are as follows: 1). to determine the effect of work involvement on work performance at the Damri Office, Sorong City; 2). to determine the influence of work enthusiasm on work performance at the Damri Office, Sorong City; 3). to determine the influence of work engagement and work morale on the Damri office in Sorong City. This research uses quantitative research methods, and data collection techniques use questionnaires for all employees of the Damri Sorong Office. The sample was 30 respondents using saturated sampling techniques. The data analysis method uses multiple linear regression analysis tests. The results show that: 1). The calculated t value is 11,132 and the significant value is 0.000 <0.05, so it can be concluded that the work involvement variable has a positive and significant influence on employee work performance; 2). The calculated t value is 11,217 and the significant value is 0.000 <0.05, so it can be concluded that the work morale variable has a positive and significant effect on work performance; 3). The variables of work involvement and work enthusiasm have a positive and significant effect on work performance with a calculated F value of 646,750 and an F table value of 2.92. And the coefficient of determination (R <sup>2</sup> ) value of 0.828 shows that employee work involvement is 82.8% while the remaining 17.2% is explained by other factors outside the regression model being analyzed.
<b>Artikel Info</b> <b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-11-08 Direvisi: 2024-02-05 Dipublikasi: 2024-02-07  <b>Kata kunci:</b> Keterlibatan; Semangat; Prestasi; Kerja	<b>Abstrak</b> Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Damri Sorong. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Damri Kota Sorong; 2). untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Damri Kota Sorong; 3). untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap kantor Damri Kota Sorong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Damri Sorong. Sampel sebanyak 30 Responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan uji analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa: 1). nilai t hitung sebesar 11.132 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; 2). nilai t hitung sebesar 11.217 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja; 3). variabel keterlibatan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai F hitung sebesar 646.750 dan nilai F tabel sebesar 2,92. Dan nilai koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) sebesar 0,828 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai sebesar 82,8% sedangkan sisanya 17,2% diterangkan oleh factor-faktor lain diluar model regresi yang dianalisis.

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



### I. PENDAHULUAN

Pandemi yang terjadi di awal tahun 2020 atau yang sering disebut juga covid-19 pertama kali ditemukan di kota wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menular dengan sangat cepat dan menyebar ke hampir semua Negara, termasuk Indonesia, hanya dalam waktu beberapa bulan hal tersebut membuat beberapa Negara memberlakukan *lockdown* untuk mencegah virus covid-19 makin meluas.

Adanya kebijakan lockdown ini berpengaruh terhadap aktivitas masyarakat, adanya

pembelajaran secara online dan work form home atau lebih dikenal dengan WFH. Transformasi ini dapat menimbulkan masalah bagi karyawan yang kerap bekerja di kantor. *Work from home* (WFH) menjurus pada melangsungkan aktivitas instansi, diskusi, rapat, dan sinkronisasi beserta teman pegawai dari rumah pekerja sendiri-sendiri yang dilakukan dengan online. Hal ini sangat dirasakan terkhususnya para pekerja sampai kepada para pegawai DAMRI dikarenakan mobilitas masyarakat menurun, disalah satu kota di Indonesia menurut Google COVID-19 Community Mobility Reports

(2020) terjadi rata-rata sekitar 35% penurunan mobilitas masyarakat selama bulan April- Mei tahun 2020. Penurunan signifikan terjadi pada perjalanan ke tempat rekreasi seperti taman (36,9%), ke pusat perbelanjaan (36,8%), ke simpul transportasi (49,9%), dan tempat kerja (30,3%).(Aktay et al., 2020)

Dalam hal ini, modal transportasi publik terutama di perkotaan berada pada posisi yang sulit. Transportasi publik memiliki citra berbahaya di masyarakat karena beresiko menjadi tempat penularan covid-19 terutama jika tidak disiplin menerapkan social distancing(Tirachini & Cats, 2020). Tidak hanya kuantitas, paradigma ini membuat perilaku perjalanan masyarakat di Indonesia juga berubah akibat adanya pandemi covid-19. (Tirachini & Cats, 2020)

Hal itu dirasakan oleh seluruh model transportasi yang ada termasuk DAMRI. Model transportasi ini mempunyai singkatan "Djawatan Angkoetan Motor Repoebluk Indonesia" dengan tugas utama menyelenggarakan pengangkutan darat dengan bus, truk, dan angkutan bermotor lainnya. Oleh karena itu peneliti memutuskan untuk meneliti tentang pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai selama pandemic pada kantor DAMRI Kota Sorong dikarenakan fenomena-fenomena diatas dengan tujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini berpengaruh pada situasi pada masa pandemi 2 tahun belakangan ini.

Upaya menciptakan prestasi kerja pegawai pada kantor DAMRI Kota Sorong nampaknya terdapat kendala yang di hadapi,permasalahan yang terjadi di lapangan adalah di berhetikannya sementara transportasi umum untuk mencegah penyebaran virus ini, pemberhentian transportasi umum ini sangat berpengaruh pada kantor DAMRI Kota Sorong. Dalam situasi covid-19 permasalahan yang terjadi pada kantor DAMRI yaitu partisipasi kerja atau aktivitas kerja sehari-hari yang terjadi dalam lingkungan kantor diberhentikan sementara untuk mencegah terjadinya penularan virus vovid-19 bagi para pegawai kantor DAMRI. Hal ini akan berdampak pada keterlibatan kerja dan semangat kerja pegawai karena pemberhentian aktivitas kerja, sehingga prestasi kerja yang dimiliki pegawai tidak terkontrol.

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. 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 ketentuanketentuan yang ada di dalam pekerjaan.(Sutrisno et al., 2016)

Menurut Sutrisno (2016) ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu :

1. Hasil kerja Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.
4. Kecakapan mental Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.
6. Disiplin waktu dan absensi

Menurut Robbins (2009) dalam (Syamsuri, 2018) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas dari karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Luthans (2012) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan).(Syamsuri, 2018)

Faktor-faktor keterlibatan kerja karyawan berdasarkan Bakker & Demerouti (2007), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan.

1. *Job Resource*  
Tekait dengan aspek fisik, sosial, serta organisasi dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengurangi tuntutan pekerjaan serta biaya psikologis maupun fisiologis yang berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki, penencapain target pekerjaan serta kemampuan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, perkembangan personal.
2. *Sailence of Job Resources*  
Berkaitan dengan seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh para karyawan.
3. *Personal Resources*  
Berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh para karyawan. Yakni dalam hal kepribadian, sifat, usia dll.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dikatakan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yakni job resource berkaitan tentang darimana beban kerja yang dimiliki berasal, faktor yang kedua yakni sailence of job resources berkaitan dengan tingkat pentingnya

suatu sumber pekerjaan yang dimiliki, yang terakhir yakni personal resources yakni berkaitan dengan karakteristik para karyawan atau pegawai itu sendiri.

Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.(Asnawi, 1999). Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.(Arianto, 2013).

Menurut Anarago dalam Busro (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:(Mafra & Turipan, 2017)

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
2. Kesempatan untuk mendapat kemajuan Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
3. Kondisi kerja Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.
4. Kepemimpinan Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

Kompensasi Faktor-faktor yang disebut di atas sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

## II. METODE PENELITIAN

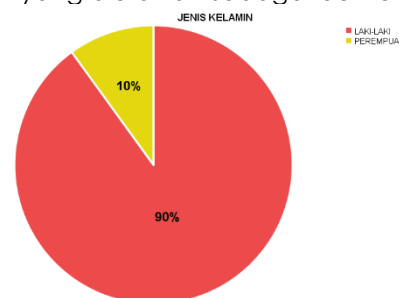
Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif dengan pendekatan penelitian korelasi, menurut (Sugiono, 2012) penelitian kuantitatif merupakan metode berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan enstrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistic yang bertujuan yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah di tetapkan. Jadi data kuantitatif merupakan data yang dapat dianalisis secara statistic penelitian korelasi menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiono,2012).

Populasi menurut sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di DAMRI Kota Sorong yang berjumlah 30 orang. (Jufri & Marimin, 2022). Dalam penelitian ini pengambilan sampel di Kantor Damri Kota Sorong yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus, Menurut (Sugiono,2013) bahwa teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. "Hal ini dilakukan karena populasi yang di Kantor Damri Kota Sorong relatif kecil. Dalam penelitian ini sebagai variabel independen adalah Keterlibatan kerja dan semangat kerja(Liana, 2009). Definisi operasional variabel bertujuan menyatukan pengertian, agar tidak terjadi kesalahpahaman atau perbedaan pandangan dalam mendefinisikan variabel-variabel yang di analisis .(Jufri & Marimin, 2022).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

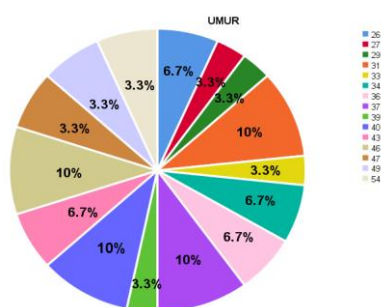
### A. Hasil Penelitian

Responden yang ditentukan oleh penelitian ini sesuai dengan kuesioner yang telah disebar, yaitu berjumlah 30 orang. Kuesioner yang disebar dan ditunjukan kepada seluruh karyawan pada Kantor DAMRI Kota Sorong. Karakteristik responden dapat digolongkan menjadi beberapa bagian seperti umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, bagian pekerjaan seperti yang diuraikan sebagai berikut:



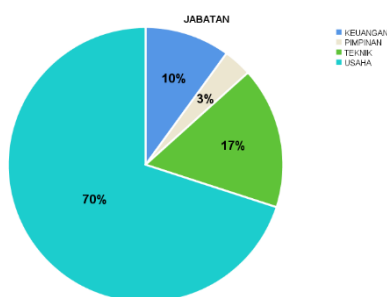
Gambar 1. Karakteristik Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 1. menunjukkan bahwa responden yang terbanyak pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong adalah berjenis kelamin laki-laki sebesar 90% responden dan responden berjenis kelamin perempuan sebesar 10 %.



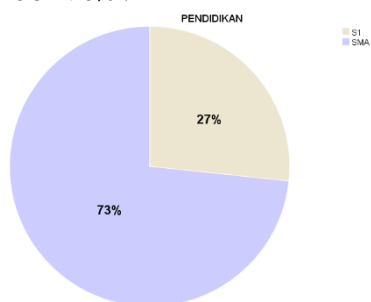
**Gambar 1.** Karakteristik Umur

Berdasarkan gambar 2. menunjukkan bahwa usia responden terbanyak pada pegawai Kantor DAMRI Kota sorong adalah yang berusia rata-rata 30 tahun ke atas.



**Gambar 2.** Karakteristik Jabatan

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa jabatan responden sebanyak 21 responden 70% .



**Gambar 4.** Karakteristik Pendidikan

Berdasarkan gambar 4, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 22 responden (73%) dan S1 sebanyak 27 responden (27%). Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel tersebut.(Arsi, 2021). Uji validasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini di

tampilkan pada table berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas X1

Variabel	z	r hitung	r tabel	Ket
Keterlibatan Kerja (X1)	X11	0.835	0,361	Valid
	X12	0.366	0,361	Valid
	X13	0.534	0,361	Valid
	X14	0.459	0,361	Valid
	X15	0.906	0,361	Valid
	X16	0.511	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

**Tabel 2.** Hasil uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0.977	0,361	Valid
	X2.2	0.533	0,361	Valid
	X2.3	0.420	0,361	Valid
	X2.4	0.875	0,361	Valid
	X2.5	0.937	0,361	Valid
	X2.6	0.382	0,361	Valid
	X2.7	0.450	0,361	Valid
	X2.8	0.533	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0.606	0,361	Valid
	Y.2	0.693	0,361	Valid
	Y.3	0.765	0,361	Valid
	Y.4	0.711	0,361	Valid
	Y.5	0.711	0,361	Valid
	Y.6	0.453	0,361	Valid
	Y.7	0.606	0,361	Valid
	Y.8	0.394	0,361	Valid
	Y.9	0.606	0,361	Valid
	Y.10	0.711	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan table dari masing-masing item pernyataan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai Ritung lebih besar dari Rtabel maka data dinyatakan valid. Uji reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kostruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha>0,60.

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Reliability	Ket.
Keterlibatan Kerja	0,700	0,60	Reliebel
Semangat Kerja	0,821	0,60	Reliebel
Prestasi Kerja	0,822	0,60	Reliebel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Uji normalitas digunakan untuk apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan menggunakan uji metode Kolmogorov Simorov.

**Tabel 5.** Uji Normalitas

N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.15531865
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.060
	Negative	-0.078
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber, Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada asym.sig sebesar 200<sup>c,d</sup> yang dapat dikatakan nilai asym.sig 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

**Tabel 6.** Hasil ujian Linearitas X2 dan Y

			F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	12.359	0.000
		Linearity	116.308	0.000
		Deviation from Linearity	0.809	0.614
	Within Groups			
	Total			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa hasil ujian linearitas di peroleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk linear.

**Tabel 7.** Hasil Ujian Linearitas X2 dan Y

			F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	19.588	0.000
		Linearity	221.376	0.000
		Deviation from Linearity	2.772	0.030
	Within Groups			
	Total			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 7. bahwa hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam bentuk linear. Mendeteksi adanya tidak multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

1. Jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

2. Jika nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	Constant	3.593	0.001	
	X1	1.228	0.230	0.051
	X2	1.366	0.183	0.051

sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa baik keterlibatan kerja dan semangat kerja memiliki nilai tolerance kurang dari 1 dan VIF memiliki nilai lebih dari 10 maka dapat dikatakan data mengalami multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan yang lain. Beberapa cara untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi, namun pada penelitian ini menggunakan uji Glejser. (Almunawwaroh & Marlina, 2018)

**Tabel 9.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	B	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		Std. Error			
1	Constant	4.466	1.586	2.816	0.009
	X1	-0.318	0.294	-1.078	0.290
	X2	0.146	0.200	0.733	0.470

sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa pengejian ini menggunakan metode ini menggunakan metode uji Gleser yang nilainya dilihat dari nilai sg. Pada variabel keterlibatan 0,290 > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas dan semangat kerja nilai sig 0.470 > 0,05 maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana model regresi yang melibatkan lebih dari 1 variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap Variabel dependen. (Yuliara, 2016).

**Tabel 10.** Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		Std. Error			
1	(Constant)	10.214	2.843	3.593	0.001
	X1	0.648	0.528	1.228	0.230
	X2	0.489	0.358	1.366	0.183

a. Dependent Variable: Y



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil analisis regresi linear berganda yang masih berbentuk angka dapat dijelaskan dalam bahasa yang mudah dipahami sebagaimana berikut ini:

1. Konstanta sebesar 10,214 yang artinya jika tidak ada variabel keterlibatan kerja dan semangat kerja maka nilai produktivitas kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong sebesar 10.214 dan berpengaruh negatif.
2. Koefisien Regresi X1 sebesar 0,648 atau berpengaruh positif yang artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel keterlibatan kerja akan meningkatkan produktivitas pada Kantor DAMRI Kota Sorong.
3. Koefisien Regresi X2 sebesar 0,489 atau berpengaruh positif yang artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel semangat kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada kantor DAMRI Kota Sorong.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikan 0,05 jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05 maka H0 diterima. (Sutrisno & Haryani, 2017)

**Tabel 11.** Hasil Uji t Keterlibatan Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	9.080	2.761	3.289	0.003
	X1	1.351	0.121	11.132	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

**Tabel 12.** Hasil Uji t Variabel semangat kerja

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	11.954	2.487	4.806	0.000
	X2	0.917	0.082	11.217	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan tabel dengan taraf signifikan 0,05 dengan nilai dari tabel  $=t(\alpha/2 : n-k-1)=(0,05 : 40-2-1)=t(0,025 : 37)=2,021$ .

Berdasarkan pengujian tersebut hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,021. Maka dapat disimpulkan penilaian terhadap hipotesis yang ada sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Uji hipotesis pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk

X1 sebesar 11,132 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H<sub>1</sub> diterima dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Uji hipotesis pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X2 sebesar 11,217 lebih besar dari t tabel 2,042 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H<sub>2</sub> diterima, dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, maka ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai berikut hasil uji F:

**Tabel 13.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	646.750	323.375	64.811	.000 <sup>a</sup>
Residual	134.717	4.990		
Total	781.467			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Untuk mencari nilai F tabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan sebagai berikut, F tabel  $=F(k : n-k)=F(2 : 40-2)=F(2 : 38) = 3,24$ . Berdasarkan pengujian tersebut, hasil yang diperoleh untuk Ftabel sebesar 3,24 maka dapat disimpulkan penilaian terhadap hipotesis yang ada sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Uji hipotesis ketiga, keterlibatan kerja dan semangat kerja (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh bahwa nilai F hitung besar 64,811 dan nilai positif sedangkan pada F tabel diperoleh nilai besar 2,92 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai Fhitung > F tabel sebesar 64.811>2,92 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu keterlibatan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong. Dengan demikian H3 diterima.

**Tabel 14.** Hasil uji koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Est.
1	.910 <sup>a</sup>	0.828	0.815	2.234

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan dari tabel 15 koefisien determinasi diatas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,910. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 94,1% dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat kuat. Besar Adjust R Square ( $R^2$ ) adalah 0.828. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 82,8% sedangkan sisanya sebesar 17,2% (100-82,8%) diterangkan oleh factor-faktor lain diluar model regresi yang dianalisis dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

1. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Damri Kota Sorong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Damri Kota Sorong dengan nilai  $t$  hitung sebesar 11.132 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Robbins (2009) dalam (Syamsuri, 2018) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas dari karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Hal ini menyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, artinya semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai maka semakin baik prestasi kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai maka menurunnya prestasi kerja pegawai. (Hidayat et al., 2023).
2. Pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong. Hasil menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong dengan nilai  $t$  hitung sebesar 11.217 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Menurut Busro (2018:325) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Hal ini juga menyatakan bahwa variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat semangat kerja pegawai maka semakin baik prestasi kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya semakin

rendah semangat kerja pegawai maka tingkat prestasi kerja karyawan rendah.

3. Pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong. Hasil penelitian simultan menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong dengan nilai  $F$  hitung sebesar 646.750 dan nilai  $F$  tabel sebesar 2,92. 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 yang ada di dalam pekerjaan. (Arif et al., 2020) Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 828 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai sebesar 82,8% sedangkan sisanya 17,2% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar model regresi yang dianalisis. Artinya ada pengaruh antara variabel keterlibatan kerja dan semangat kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong.

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diolah mengenai keterlibatan kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja pegawai maka dapat disimpulkan. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong, artinya semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik dan meningkat pula prestasi kerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Kota Sorong, artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai pada kantor maka semakin baik prestasi yang dimiliki pegawai. Keterlibatan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor DAMRI Kota Sorong, artinya semangat kerja pegawai akan semakin baik dan meningkat jika pegawai memiliki keterlibatan kerja dan semangat kerja yang baik dan menghadapi setiap permasalahan dalam kantor.

### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, ada beberapa saran yang dikemukakan penulis baik pihak kantor, dan juga bagi peneliti selanjutnya. Hendaknya kantor dapat membantu pegawai agar dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan semangat kerja yang tinggi misalnya pihak kantor atau atasan membantu pegawai mengembangkan

keterampilan dalam manajemen diri dan menjadi teladan bagi para pegawai.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Aktay, A., Bavadekar, S., Cossoul, G., Davis, J., Desfontaines, D., Fabrikant, A., Gabrilovich, E., Gadepalli, K., Gipson, B., Guevara, M., Kamath, C., Kansal, M., Lange, A., Mandayam, C., Oplinger, A., Pluntke, C., Roessler, T., Schlosberg, A., Shekel, T., ... Wilson, R. J. (2020). Google COVID-19 Community Mobility Reports: Anonymization Process Description (version 1.1). 1–6. <http://arxiv.org/abs/2004.04145>
- Almunawwaroh, M., & Marliana, R. (2018). Pengaruh Car,Npf Dan Fdr Terhadap Profitabilitas Bank Syariah Di Indonesia. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v2i1.3156>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arsi, A. (2021). Langkah-Langkah Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen dengan Menggunakan Spss. *Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad*, 1–8.
- Asnawi, S. (1999). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2, 86–92.
- Hidayat, M. W., Ekonomi, F., Muslim, U., & Al, N. (2023). *Employee work performance in the medan city transportation department based on reward needs and social needs*. 7, 2324–2334.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji pengaruh variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Dinamik*, 14(2), 90–97.
- Mafra, N. U., & Turipan, T. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9–21. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.248>
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–12.
- Sutrisno, N., & Haryani, A. D. (2017). Influence of Brand and Product Quality on Customer'S Buying Decision in South Cikarang Bekasi Regency. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 85. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.169>
- Syamsuri, A. R. (2018). Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 171–179. <https://doi.org/10.33059/jseb.v9i2.765>
- Tirachini, A., & Cats, O. (2020). COVID-19 and public transportation: Current assessment, prospects, and research needs. *Journal of Public Transportation*, 22(1), 1–34. <https://doi.org/10.5038/2375-0901.22.1.1>
- Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Berganda. *Universitas Udayana*, 2(2), 18.