

PENGARUH SEMANGAT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA COVID-19 DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL) KABUPATEN AGAM

THE EFFECT OF WORK PERFORMANCE IN SPIRIT AND MOTIVATION FOR CIVIL SERVANTS IN THE PANDEMIC OF COVID-19 TIME AT THE OFFICE OF NATIONAL UNITY AND POLITICAL AGENCY AGAM DISTRICT (KESBANGPOL)

Rinni Hermita; Agussalim M; Susi Yulianty

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email: rinnihermita2018@gmail.com, agussalim2004@gmail.com, susysylqu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Agam pada masa Covid-19 secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini yaitu semua pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam yang berjumlah 63 orang. Sampel diambil berdasarkan metode total sampling yaitu 63 pegawai. Data penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran Kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa 1) Semangat kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam adalah sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : semangat kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine whether work enthusiasm and work motivation affect the performance of employees at the Agam Office (KESBANGPOL) during the Covid-19 period partially or simultaneously. The population in this study were all employees at the National and Political Unity Office (KESBANGPOL) of Agam Regency, which found 63 people. Samples were taken based on the total sampling method, namely 63 employees. The data of this study used primary data obtained from the results of distributing questionnaires. The analytical method used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and F test. The results of the analysis show that 1) Work morale has a significant positive effect on employee performance. 2) Work motivation has a significant positive effect on employee performance. 3) Work morale and work motivation have a simultaneous effect on employee performance. The contribution of the influence of work spirit and work motivation on employees at the National and Political Unity Office (KESBANGPOL) of Agam Regency is 58.4% while the remaining 41.6% is influenced by other variables not examined.

Keywords : Work spirit, work motivation, employee performance.

PENDAHULUAN

Salah satu tugas terberat bangsa dan negara Indonesia ke depan adalah menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, serta membangun budaya perpolitikan yang lebih demokrasi. Tes ini menjadi landasan untuk menentukan arah perkembangan politik Indonesia ke depan, yang didasarkan pada dua dimensi, yaitu ukuran menguatkan persatuan dan kesatuan, dan ukuran pembangunan pada sistem politik.

Suatu lembaga yang memegang tanggung jawab serta fungsi untuk menunjang terselenggaranya keamanan dan kenyamanan lingkungan di Kabupaten Agam, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam harus cepat berubah dan melakukan reorientasi tanggung jawabnya sebagai respon terhadap perubahan yang dinamis dan tidak terduga. lingkungan strategis. Mengarahkan dan mengarahkan ulang akan efektif. Seluruh jajaran Badan Kesbangpol harus mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara profesional, akuntabel, dan partisipatif berdasarkan perangkat perencanaan strategis.

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai, baik pegawai sipil negeri maupun swasta dalam melaksanakan berbagai pekerjaan, termasuk dilingkungan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam yang masih dianggap kurang bahkan menurunnya semangat kerja pegawai pada masa Covid-19.

Dalam pencapaian target yang sudah ditentukan oleh KESBANGPOL Kabupaten Agam dapat memanfaatkan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mendorong operasional organisasi pada masa Covid-19. Dalam usaha merealisasikan tujuan tersebut, maka diharapkan pegawai harus memiliki semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan kemampuan dan keterampilan dibidangnya masing-masing.

Hasibuan (2013) mengartikan semangat kerja merupakan kemauan dan keseriusan seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik dan disiplin guna mencapai kinerja yang optimal. Semangat kerja inilah yang memotivasi seseorang untuk bekerja dan aktif dalam bekerja

Badriyah (2015) semangat kerja ialah keadaan seseorang dalam mendukung dirinya agar bekerja lebih cekatan dan lebih bagus dalam organisasi. Keadaan untuk bekerja lebih cekatan dan lebih bagus adalah manifestasi pertama dari produktivitas pekerja. Dapat dikatakan bahwa ada kaitan langsung antara kinerja yang tinggi dan semangat kerja tinggi.

Agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik dan efektif, ia harus memiliki etos kerja dalam melaksanakan tugasnya. Apabila seorang pegawai di instansi tersebut memiliki semangat kerja yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya, maka instansi tersebut mengalami kerugian karena pegawai tersebut tidak bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, semangat kerja yang tinggi membantu meningkatkan semangat kerja karyawan dan menjamin kualitas hasil kerja yang optimal, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini disebabkan karena karyawan bekerja dengan tekun sesuai dengan bidang pekerjaannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat

Secara etimologis, kata motivasi dalam bahasa Indonesia dapat diartikan dalam bahasa lain, *move* berarti menggerakkan atau tergerak. Artinya, dengan motivasi kita meninggalkan keadaan tidak tertarik untuk melakukan sesuatu.

Menurut Handoko (2010) bahwa motivasi adalah suatu dampak dari hasil yang hendak diraih oleh orang tertentu, yang tindakannya terarah menuju hasil yang diharapkan.

Kinerja pegawai tidak terlepas dari semangat kerja dan motivasi kerja dalam mengelola dan melaksanakan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem atau kebijakan yang mampu mendorong semangat kerja dan motivasi kerja pada masa Covid-19 secara optimal. Pegawai akan mampu mencapai kinerja tinggi apabila semangat kerja dan motivasi kerja terhadap pekerjaan dijadikan utama dalam bekerja, sehingga mendapat tujuan yang lebih baik bagi suatu organisasi.

Berkenaan dengan semangat kerja, berdasarkan pengamatan awal penelitian terhadap kinerja KESBANGPOL Agam menunjukkan adanya fenomena semangat kerja dari sebagian pegawai KESBANGPOL Agam. Permasalahan semangat kerja pegawai yang sering terjadi di KESBANGPOL Agam salah satunya adalah kedisiplinan pegawai KESBANGPOL Agam terkait kehadiran dinilai masih belum optimal. Dari observasi awal yang dilakukan, batas masuk kantor pada masa Covid-19 ditetapkan jam 8.30, namun ada saja pegawai yang hadir lewat dari batas jam yang ditetapkan, serta ada yang memanfaatkan jam istirahat untuk hal yang membuat kembali kerja menjadi badan letih. Contohnya pergi keluar untuk menjemput anak sekolah dan mengantarnya kembali kerumah. Hal ini menandakan bahwa pegawai masih kurang maksimal dalam hal disiplin dan taat pada peraturan kerja di KESBANGPOL Agam.

Tabel 1 Kehadiran Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Agam

Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan					
		Tidak tepat waktu		Tepat waktu		Tidak Hadir	
		orang	%	orang	%	orang	%
Januari	63	9	14,28	51	80,95	3	4,76
Februari	63	8	12,69	52	82,53	3	4,76
Maret	63	6	9,52	53	84,12	4	6,34
April	63	10	15,87	50	79,36	3	4,76
Mei	63	10	15,87	48	76,19	5	7,93

Sumber : KESBANGPOL Agam, 2021

Dari tabel di atas, telah jelas kita melihat kurangnya dari pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku dalam kantor KESBANGPOL Agam. Selain itu kerjasama yang kurang terjalin di kantor KESBANGPOL Agam pada masa Covid-19, dikarenakan adanya penjagaan jarak antara pegawai lain. Dan kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja ini sangat berdampak terhadap semangat kerja pegawai.

Rendahnya semangat kerja para pegawai tersebut juga berdampak pada motivasi kerja di KESBANGPOL Agam. Tercapainya suatu tujuan sebuah organisasi terletak pada bagusnya motivasi kerja dan semangat kerja pegawai pada organisasi tersebut.

Dalam hal ini, KESBANGPOL Agam memiliki permasalahan dalam motivasi kerjanya, dimana pada keadaan saat hari hujan para pegawai datang dengan semauanya dan ada yang tidak datang sama sekali ke kantor dengan alasan keadaan curah hujan. Disini kita bisa melihat semangat dan kegigihan dalam

bekerja sangat tidak baik dan sangat kurang sekali. Tidak hanya itu, pegawai juga sangat tidak menggunakan waktu dengan baik. Dimana saya melaksanakan observasi awal dan mendapatkan informasi bahwa waktu jam istirahat yang diberikan tidak dipakai dengan semestinya.

Dari sisi lain berdasarkan hasil dari pengamatan bahwa semangat kerja, motivasi kerja serta kinerja pegawai di Kantor Badan Kesbangpol atau Kesatuan Bangsa dan Politik masih relatif rendah dalam tahun ini. Banyak dari para pegawai yang motivasinya turun pada masa Covid-19 ini. Ini juga sangat berbeda pada tahun sebelum masa Covid-19 dimana motivasi kerja pegawai sangat bagus dan memiliki keseriusan dalam bekerja dan hasil kerja yang maksimal.

Dari hasil tersebut terjadilah permasalahan kinerja pegawai yang timbul pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam. Masalahnya adalah dimana kurangnya inisiatif dalam bekerja, dan tidak disiplinnya dalam melaksanakan peraturan dan pekerjaan.

Dari sisi lain berdasarkan hasil pengamatan bahwa semangat kerja serta motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor KESBANGPOL masih relatif rendah dalam tahun ini. banyak dari para pegawai yang semangat kerja dan motivasi kerjanya turun pada masa Covid-19 ini.

Gejala-gejala dari kinerja pegawai KESBANGPOL Agam akan menurunkan semangat kerja pegawai. Situasi ini bila dibiarkan berlanjut terus menerus dan tidak dicarikan upaya yang meningkatkan semangat kerja dan motivasi kerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam, tentunya akan berdampak buruk bagi organisasi ini.

Berdasarkan hal tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Agam”**.

Penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Agam selama masa pandemi Covid-19?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Agam selama masa pandemi Covid-19?
3. Apakah semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Agam pada masa Covid-19?

TINJAUAN TEORI

A. Semangat Kerja (X1)

Menurut Agustini (2011:59), semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya.

Adapun menurut Agustini (2011:64) mengenai indikator yang menjadi ukuran semangat kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin
2. Kerja Sama
3. Kepuasan Kerja

4. Tanggung Jawab

B. Motivasi Kerja (X2)

Menurut George dan Jones (2015) 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.

Adapun indikator pengukuran motivasi kerja menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015) antara lain:

1. Arah Perilaku
2. Tingkat Usaha
3. Tingkat Kegigihan

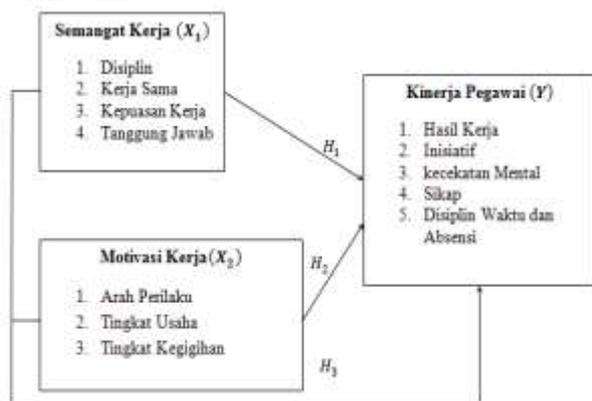
C. Kinerja Pegawai (X1)

Menurut Sutrisno (2010) kinerja adalah jumlah waktu serta usaha yang dipergunakan untuk menyelesaikan suatu tugas. Kuantitas adalah hasil kuantitatif dari derajat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan. Kualitas adalah bagaimana seseorang melakukan tugasnya, khususnya, jumlah kesalahan yang dibuat, keteraturan dan ketepatan waktu kerja - pengangguran, penundaan, dan tahun-tahun kehidupan lainnya.

Terdapat beberapa indikator yang mengukur kinerja pegawai menurut Sutrisno (2010 : 152), antara lain :

1. Hasil kerja
2. Inisiatif
3. Kecekatan Mental
4. Sikap

Adapun kerangka konseptual penelitian dapat dilihat seperti gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan yang ada, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) H_1 : Diduga, bahwa Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam.
- 2) H_2 : Diduga, bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam

- 3) H3 : Diduga, bahwa Semangat Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Agam

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Semangat Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), secara parsial dan simultan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

Menurut Agussalim Mangguluang (2017:8) Populasi adalah sekumpulan kemungkinan hasil kuantitatif atau kualitatif yang didasarkan sepenuhnya dan jelas pada karakteristik tertentu dari suatu objek. Ini adalah populasi yang berpartisipasi dalam penelitian yaitu seluruh pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam yang berjumlah 63 orang.

Dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Total Sampling*, (Sugiyono, 2018:140) yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Riset lapangan bersumber dari data primer dengan cara membagikan angket pada responden pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam. Sedangkan pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan diperoleh dari buku, jurnal, atau artikel online.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data harus di uji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Instrumen yang valid dianggap memiliki tingkat kesahihan yang tinggi atau akurat. Menurut Arikunto (2012) jika r hitung lebih besar dari rtabel maka butir pernyataan tersebut valid. Butir instrumen dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Sementara Ghozali (2016) menyatakan instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai derajat konsistensi pada pengukuran ulang, yaitu dengan teknik Alpha Cronbach. Instrumen dikatakan reliabel apabila koefisiennya ≥ 0.40 .

Menurut Ghozali (2016) pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas Kemudian dilanjutkan dengan analisis deskriptif, regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

1. Regresi Linier Berganda

Dari pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh analisis regresi berganda berikut :

Tabel 2 Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	21.516	4.459		4.826	.000
1 Semangat Kerja	.536	.138	.500	3.890	.000
Motivasi Kerja	.403	.166	.311	2.423	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis menghasilkan persamaan berikut:

$$Y = 21,516 + 0,536X_1 + 0,403X_2$$

Secara umum persamaan regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai

berikut:

- a. Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 21,516. Jika semangat kerja dan motivasi kerja adalah nol, kinerja pegawai KESBANGPOL Agam naik 21,516 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi semangat kerja adalah 0,536 artinya semangat kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Jika Semangat Kerja dinaikkan satu satuan bisa meningkatkan Kinerja Pegawai pada KESBANGPOL Kabupaten Agam sebesar 0,536 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,403 artinya motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Jika Motivasi Kerja dinaikkan satu satuan bisa meningkatkan Kinerja Pegawai KESBANGPOL Kabupaten Agam yaitu 0,403 satuan.

2. Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi (R^2) untuk analisis regresi linear berganda, ditunjukkan oleh nilai R Square (Ghozali, 2016).

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.570	2.76179

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 3 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,584. Hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di KESBANGPOL Agam adalah 58,4% sisanya 41,6% adalah kontribusi faktor lainnya.

3. Uji Parsial (Uji t)

Pada bagian ini penulis menguji semua hipotesis yang diajukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Lebih jelasnya, berikut ini tersaji hasil uji hipotesis.

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.516	4.459		4.826	.000
1 Semangat Kerja	.536	.138	.500	3.890	.000
Motivasi Kerja	.403	.166	.311	2.423	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- 1. Nilai t_{hitung} perhitungan variabel Semangat Kerja yang diperoleh adalah sebesar $3,890 > 1,670 t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian bisa dibuat simpulan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam pada masa Covid-19.

2. Nilai t_{hitung} perhitungan variabel Motivasi Kerja yang diperoleh adalah sebesar $2,423 > 1,670 t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam pada masa Covid-19
4. **Uji Simultan (Uji F)**
Untuk menguji hipotesis 3, penulis menyajikan hasil analisis data ke dalam Tabel Uji F berikut.

Tabel 5 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	643.240	2	321.620	42.166	.000 ^b
Residual	457.649	60	7.627		
Total	1100.889	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F_{hitung} pada model regresi yaitu sebesar $42,166 > 3,15 F_{tabel}$ sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama (seremtak) keterlibatan Semangat Kerja dan Motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di kantor KESBANGPOL Kabupaten Agam pada masa Covid-19.

Pembahasan

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan ada hubungan positif antara semangat kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Agam. Penelitian ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan semangat kerja pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor KESBANGPOL Agam pada masa pandemi Covid-19.

Pada pengujian hipotesis didapati semangat kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai di Kantor KESBANGPOL Agam pada masa Covid-19. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sari (2013) dimana menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian Kusumawati (2015) yang menemukan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. Dan didukung pula oleh hasil penelitian Handayani (2016) yang menemukan kesimpulan bahwa semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS Balista Lembang.

Hasil hipotesis ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Pradyana, Mahanavami, Wadari (2006) yang mengemukakan kesimpulan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bali Ocean Magic di Kota Bandung.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan ada hubungan positif

antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kantor KESBANGPOL Kabupaten Agam. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan pada motivasi kerja pegawai hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam pada masa Covid-19.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menunjukkan motivasi kerja signifikan mempengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai di Kantor KESBANGPOL Agam pada masa Covid-19. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian Lilis Karnita Sholeha, dkk (2012) dimana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekreteriat Komisi Penyiar Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat. Didukung pula oleh hasil penelitian Erlis Milta Rin Sandole (2015) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Carsenda Efendi, Agus Sutarjo, Budi Gunawan (2019) menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lembah Karet Padang.

Hasil hipotesis ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Gilang Meidizar (2016) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Didukung juga oleh hasil penelitian dari Nanto, N (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam. Selanjutnya hasil hipotesis ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmalis dan Agussalim (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bappenda Sumatera Barat. Didukung juga dengan penelitian Harahap, S. F., & Tirtayasa, S (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Dari uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama (serempak) keterlibatan semangat kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai di KESBANGPOL Kabupaten Agam pada masa Covid-19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di KESBANGPOL Kabupaten Agam akan mengalami peningkatan secara signifikan apabila faktor semangat kerja dan motivasi kerja pegawai keduanya juga mengalami peningkatan pada masa Covid-19.

Dari hasil koefisien determinasi ditemukan bahwa besarnya kontribusi pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor KESBANGPOL Kabupaten Agam adalah sebesar 58,4% sisanya 41,6% merupakan kontribusi faktor yang lain.

Dari kedua variabel yang diteliti, diketahui bahwa variabel semangat kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam pada masa Covid-19 dibandingkan variabel motivasi kerja yang bisa terlihat dari t_{hitung} semangat kerja melebihi nilai t_{hitung} motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan:

1. Semangat kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor KESBANGPOL Agam pada masa Covid-19 dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} .
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor KESBANGPOL Agam pada masa Covid-19 dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} .
3. Semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara silmutan terhadap kinerja pegawai di Kantor KESBANGPOL Agam pada masa Covid-19 dibuktikan dengan nilai F_{hitung} lebih dari nilai F_{tabel} . Besarnya kontribusi pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di KESBANGPOL Agam adalah 58,4% dan 41,6% merupakan kontribusi faktor yang lainnya

Saran

Dari hasil dan kesimpulan yang telah didapatkan maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor KESBANGPOL Kabupaten Agam.
 - a) Dari respon terendah pada semangat kerja maka pimpinan perlu lebih memperhatikan semangat kerja pegawai, terutama dari indikator disiplin kerja. Untuk meningkatkan semangat kerja maka perlu pengawasan lebih oleh pimpinan agar pegawai selalu berusaha mentaati dan menjalankan semua peraturan yang ada di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam. Pengawasan ini dibutuhkan agar pegawai datang secara tepat waktu ke kantor, mematuhi segala peraturan di kantor dan selalu mengerjakan tugas yang diberikan atasan kepada pegawainya. Dengan demikian, kinerja pegawai dalam perusahaan biar terus ditingkatkan.
 - b) Dari penelitian terendah pada motivasi kerja, perlu dorongan dari pimpinan terhadap arah perilaku pegawai di kantor. Hal ini bisa ditingkatkan dengan melakukan pembinaan dan lebih memperhatikan pegawai agar para pegawai termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan dikantor, mematuhi aturan kantor dan tidak keluar kantor tanpa izin kepala organisasi dan selalu mematuhi segala peraturan yang ditetapkan Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam. Dengan memiliki motivasi yang besar maka para pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel bebas lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai misalkan proses rekrutmen dan seleksi, sanksi kerja dan pelatihan pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Agussalim Mangguluang. 2017. *Statistik*. Padang: Ekasakti Press.
- Agustini, Fauzia. 2011. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- George, J. M. dan G.R Jones. 2005. *Essentials of managing organizational behavior (4th ed.)*. United Kingdom: Prentice Hall
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen (Edisi2)*. Yogyakarta: BPFE..
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- M, Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet.1*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit kencana.
- Yulianty, Susi dan Erpidawati. 2020. *Perilaku Organisasi*

Jurnal

- Darmalis dan Agussalim (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Perencanaan Daerah (BAPPENDA) Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Matua, Vol. 2, No. 2, Juni 2020, Hal : 302-313*
- Gilang, Meidizar. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur. Volume 3 No 2 2016.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balista Lembang. *Jurnal Parawisata.2(1)*
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio; Jurnal Ilmiah magister manajemen, 3(1)*, 120-135.
- Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Jember.

- Lilis Karnita Soleha, dkk. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provisinsi Jawa Barat. Volume 6 No 1 April. 2012. 39-50.
- Nanto, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pusat Statistik (Bps) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 1(1), 31-40.
- Sandole, E.M.R. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. Volume 3 Nomor 3.
- Sari, A. P. (2013). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Keryawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Bank Bukopin Tbk, Cabang Sultan Agung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Dian Nuswantoro
- Susi Yuliantanty. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dosen Universitas Ekasakti Padang. *Tesis*. Universitas Negeri Padang
- Wardani, B. D. P., & Riyanto, S. (2019). *The Ifluence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Perfomance of The Inspectorate of Government Internal Supervistory Apparatus Bekasi District. International Journal of Innovative Science and Research Technology*,4(5)