



Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Selama Pandemi Pada Kantor DAMRI Kota Sorong

Sartika Sartika¹, Agilistya Rahayu², Digor Mufti³, Susetyowati Sofia⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

Korespondensi penulis : sartika300999@gmail.com¹, agilistya685@gmail.com²
widyadigormufti27@gmail.com³, susetyowati.sofia@gmail.com⁴

Abstrack. *This study aims to analyze the effect of work involvement and morale on employee performance at the Sorong DAMRI Office. This study uses descriptive quantitative research methods and correlations. Data collection techniques using questionnaires and interviews with all employees of the Sorong DAMRI Office as many as 30 respondents using the Saturated Sampling Technique. This study uses the SPSS Version 25 application program for windows, the results of this study indicate that the variables of work involvement and morale on employee performance have a positive and significant effect.*

Keywords: *Work Involvement, Morale, And Work Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Sorong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Deskriptif dan Korelasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara kepada seluruh pegawai Kantor DAMRI Sorong sebanyak 30 Responden dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi 25 for windows, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Semangat Kerja, Dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Virus Corona 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 *lokdown* 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 (Ajheng Mulamukti A P et al) . 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%).

Dalam hal ini, moda 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.

Hal itu dirasakan oleh seluruh moda transportasi yang ada termasuk DAMRI. Moda transportasi ini mempunyai singkatan "*Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik 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 berhentikannya 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 covid-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.

Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Damri Kota Sorong?
2. Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Damri Kota Sorong?
3. Apakah Terdapat pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Damri Kota Sorong?

Tujuan Masalah

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 Empiris

No.	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Syamsuri (2018)	Analisis Budaya Kaizen dan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan)	Keterlibatan kerja (X1), semangat kerja (X2), dan prestasi kerja pegawai (Y)	keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan;
Perbedaan: Responden dan lokasi penelitian berbeda, teknik pengumpulan data, dengan menggunakan teknik sampling <i>probability sampling</i> . Persamaan: menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, dengan Asumsi Klasik, analisis regresi berganda				
2.	Ma'ruf (2017)	pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada mega prestasi cabang gorontalo	Keterlibatan Kerja (X1), Samangat Kerja (X2), prestasi kerja pegawai (Y)	kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja dan prestasi kerja karyawan PT. Bahana Mega Prestasi Cabang Gorontalo.
Perbedaan: Responden dan lokasi penelitian berbeda, jenis penelitian menggunakan metode korelasi, teknik analisis data menggunakan korelasi sederhana, menggunakan teknik sampling acak. Persamaan: metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert, uji instrument menggunakan analisis linier berganda.				

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Prestasi Kerja

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”.

Pengertian Keterlibatan Kerja

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).

Pengertian Semangat Kerja

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. 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.

METODOLOGI PENELITIAN

Hipotesis

1. Variabel X1 Keterlibatan Kerja

H ₀	Diduga tidak ada pengaruh keterlibatan kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai
H ₁	Diduga terdapat pengaruh keterlibatan kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

2. Variabel X2 Semangat Kerja

H ₀	Diduga tidak ada pengaruh semangat kerja secara signifikan terhadap kesiprestasi kerja pegawai
H ₂	Diduga terdapat pengaruh semangat kerja secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

3. Variabel X1 dan X2

H ₀	Diduga tidak ada pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai
H ₃	Diduga terdapat pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai

Metode dan Teknik Analisis

Metode penelitian merupakan metode penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian deskriptif, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain dan korelasi merupakan hubungan antar dua variabel, tidak saja dalam bentuk sebab akibat melainkan juga timbal balik antara dua variabel. Definisi operasional dimaksudkan untuk menjabarkan variable-variabel yang timbul dalam suatu penelitian kedalam indikato-indikator.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Keterlibatan Kerja (X1)	Menurut Umam (2010) keterlibatan kerja adalah derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting harga diri.	Indicator Keterlibatan Kerja Partisipasi kerja. Keikutsertakan. Kerja sama.	Likert
Semangat Kerja (X2)	menurut Agustini (2011:64) semangat kerja merupakan gabungan dari kondisi fisik, sikap dan perasaan karyawan.	Indicator Semangat Kerja : Disiplin Kerja sama Kepuasan kerja Tangung jawab	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Menurut Sutrisno (2011) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.	Indicator Prestasi Kerja : Hasil Kerja Pengetahuan kerja Inisiatif Sikap Disiplin waktu dan Absensi.	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r table (0,361). Sehingga item-item tersebut layak atau valid digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

2. Uji Reabilitas

Tabel 1

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpa	Role of Thumb	Keterangan
X₁	0,700	0,60	Reliebel
X₂	0,821	0,60	Reliebel
Y	0,822	0,60	Reliebel

Sumber: Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 2
Uji Normalitas

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	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 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada asym.sig sebesar 200^{c,d} yang dapat dikatakan nilai asym.sig 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Tabel 3
Uji Linearitas X1 dan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	677.336	10	67.734	12.359	0.000
		Linearity	637.436	1	637.436	116.308	0.000
		Deviation from Linearity	39.899	9	4.433	0.809	0.614
	Within Groups	104.131	19	5.481			
Total			781.467	29			

Sumber: Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

Tabel diatas 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 4
Uji Linearitas X2 dan Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	735.267	13	56.559	19.588	0.000
		Linearity	639.222	1	639.222	221.376	0.000
		Deviation from Linearity	96.044	12	8.004	2.772	0.030
	Within Groups		46.200	16	2.888		
	Total		781.467	29			

Sumber:Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

Diketahui 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.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.214	2.843		3.593	0.001		
	X1	0.648	0.528	0.433	1.228	0.230	0.051	19.508
	X2	0.489	0.358	0.482	1.366	0.183	0.051	19.508

Sumber:Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas 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.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.466	1.586		2.816	0.009
X1	-0.318	0.294	-0.868	-1.078	0.290
X2	0.146	0.200	0.590	0.733	0.470

Sumber:Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas 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.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 7**

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.214	2.843		3.593	0.001
X1	0.648	0.528	0.433	1.228	0.230
X2	0.489	0.358	0.482	1.366	0.183

Sumber:Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

Berdasarkan hasil dari coefficients di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=10,214+0,648x_1+0,489x_2+e.$$

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 Hipotesis

1. Uji t

Tabel 8

Uji t X1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.080	2.761		3.289	0.003
X1	1.351	0.121	0.903	11.132	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

Tabel 9

Uji t X2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.954	2.487		4.806	0.000
X2	0.917	0.082	0.904	11.217	0.000

Sumber: Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, terlebih dahulu menentukan tabel dengan taraf signifikan 0,05 dengan nilai dari tabel $=t(a/2 : n-k-1)=(0,05 : 40-2-1)=t(0,025 : 37)=2,021$. Berdasarkan pengujian tersebut hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,021. Maka dapat disimpulkan penilaian terhadap hipotesis yang ada sebagai berikut:

H₁ : 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 H₁ diterima dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai . Maka ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H₂: 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 signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari tariff signifikan 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H₂ diterima, dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Uji F

Tabel 10

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	646.750	2	323.375	64.811	.000 ^b
	Residual	134.717	27	4.990		
	Total	781.467	29			

Sumber: Data Olahan SPSS V25 tahun 2022

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 F tabel sebesar 3,24 maka dapat disimpulkan penilaian terhadap hipotesis yang ada sebagai berikut:

H₃ : 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 F hitung > 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.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	0.828	0.815	2.234

Sumber: Data Olahan SPSS V21 tahun 2022

Berdasarkan dari tabel 4.22 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 statistic 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 skripsi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diolah pada bab IV mengenai keterlibatan kerja,semangat kerja,dan prestasi kerja pegawai maka dapat disimpulkan.

1. 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
2. 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.
3. 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin.Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. . Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT indeks.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali.Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta
- Ice, N. (2021). *pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja tenaga kesehatan puskesmas kecamatan muara pinang kabupaten empat lawang*.
- Ma'ruf, M. (2017). *pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada mega prestasi cabang gorontalo*. 1–7.
- M.Iqbal.Hasan. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mudrajad.Kuncoro. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Edisi 4*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Inonesia
- Ratnasari, N., & Meita, I. (2017). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial Dengan Kepemilikan Institusional Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(September), 201–214. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2is1.54>
- Sugiyono & Agus Susanto. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian : Teknik Pengambilan Sampel dan Variabel Penelitian*. . Bandung: Alfabeta .
- Sutama. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R&D*. Surakarta: Fairuz Media.
- 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.
- Tirachini, A., & Cats, O (2020) Covid-19 and Publik Transportation Current Assessment, Prospects, and Research Needs. *Journal Of Public Transportation*, 22, https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/667/jbptunikompp-gdl-depriyosma-33309-4-unikom_d-2.pdf