



Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda

Rina Hamzah^{1*}, Askiah², Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Alamat: Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 751234.

Korespondensi: 2111102431355@umkt.ac.id*

Abstract. *This study aims to determine the effect of work spirit on employee performance of civil servants at the Standardization and Industrial Services Center (BSPJI) Samarinda. Work spirit is a crucial factor that influences employee productivity and performance outcomes. The research employs a quantitative approach using a sampling method. Data were collected through questionnaires distributed to 30 respondents who are employees of BSPJI Samarinda. The data were analyzed using simple linear regression to assess the impact of work spirit on performance. The results indicate that work spirit has a positive and significant effect on employee performance. This suggests that the higher the employees' work spirit, the better their performance. These findings highlight the importance for institutions to create a supportive work environment that maintains and enhances employee morale.*

Keywords: *work spirit, performance, employee, motivation.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Samarinda. Semangat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas serta pencapaian hasil kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan pegawai BSPJI Samarinda. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana untuk mengukur pengaruh semangat kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini menegaskan pentingnya upaya instansi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kata kunci: semangat kerja, kinerja, pegawai, motivasi

LATAR BELAKANG

Dalam hal mendorong pertumbuhan perusahaan, sumber daya manusia yang berkualitas sangat krusial. Oleh karenanya, agar tugas-tugas bisa dilaksanakan secara efisien, manajemen harus berkonsentrasi pada peningkatan kinerja karyawan (Arfandi & Kasran, 2023). Kemampuan manajemen sumber daya manusia dalam menyelesaikan berbagai masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan serta menempatkan pekerja secara tepat

Received June 15, 2025; Revised June 18, 2025; Accepted June 25, 2025

*Corresponding author, e-mail address

sesuai dengan kebutuhan perusahaan sangat krusial bagi pencapaian tujuan organisasi (Amelia *et al.*, 2022). Kontribusi SDM sebagai aset utama sangat penting bagi kelangsungan aktivitas bisnis dan daya saing organisasi.

Aktivitas organisasi tidak bisa berfungsi dan berkembang secara efektif tanpa bantuan sumber daya manusia yang andal dan cakap. Setiap perusahaan dalam ekonomi yang kompetitif saat ini bercita-cita untuk memperoleh sumber daya manusia terbaik dan paling berkualitas untuk mendorong perusahaan mereka maju dan memungkinkan mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain. Organisasi perlu memberikan lebih banyak fokus pada manajemen sumber daya manusia agar bisa berhasil mencapai visi, misi, dan tujuannya. (Halisa, 2020). Upaya untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan sebagai cerminan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dikenal dengan istilah pengembangan sumber daya manusia. Masalah yang sering dihadapi karyawan adalah menurunnya semangat kerja yang berdampak pada konsistensi hasil yang diharapkan. Karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan perilaku tidak tertib merupakan akibat dari beberapa karyawan yang mengabaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya, yang berdampak negatif terhadap rekan kerjanya dan bisa menimbulkan masalah di antara mereka. Kinerja karyawan bisa menerima dampak dari faktor lain yang disebut dengan kurangnya kepuasan kerja. (Al Hakim *et al.*, 2022).

Alasan utama individu bergabung dengan suatu organisasi adalah untuk memenuhi berbagai kebutuhan, dan semangat kerja merupakan landasannya. Secara psikologis, individu dengan semangat kerja yang kuat cenderung bisa bekerja secara efisien, cepat, dan tekun pada sebuah organisasi. Individu dengan semangat kerja yang tinggi akan terdorong untuk bekerja serta akan bersemangat dengan kemampuan untuk mengatasi rintangan dan melawan keputusan. (Basri & Rauf, 2021).

Kinerja pegawai secara komparatif mengukur jumlah dan kualitas kapasitas pegawai untuk menyelesaikan hasil atau pencapaian pekerjaan secara efektif serta efisien dengan memakai sumber daya yang tersedia dalam jangka waktu khusus. Hal tersebut selaras dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun

2011 terkait penilaian sasaran kerja pegawai yang memuat mutu, waktu, dan biaya. (Basri & Rauf, 2021).

Secara langsung kinerja karyawan menerima pengaruh positif signifikan dari Semangat Kerja (Al Hakim *et al.*, 2022). Sama seperti yang dikatakan oleh (Ningsih & Prastiwi, 2021) bahwasanya Kinerja Karyawan menerima pengaruh positif signifikan dari Semangat Kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah fenomena pada research gap diatas maka penulisan tertarik agar melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda”.

Instansi pemerintahan Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda (BSPJI) yang bergerak dibidang standarisasi, sertifikasi, pengujian, inspeksi, dan pelatihan sektor industri dijadikan sebagai objek dalam studi in. Balai Standardisasi dan Jasa Industri Samarinda, Kementerian Perindustrian Republik Indonesia merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Badan Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSKJI). Alamat Balai Standardisasi dan Kebijakan Jasa Industri (BSPJI) yang beralamat di MT. Haryono, Jl. Banggeris No. 1, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124 adalah alamat tempat penelitian ini dijalankan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah Kategori generalisasi yang memuat objek ataupun individu dengan kuantitas serta karakteristik khusus yang dipilih oleh penulis guna diteliti serta dari sana kesimpulan kemudian ditarik dikenal dengan populasi. Akibatnya, populasi memuat individu dan objek alami lainnya. Lebih jauh, populasi mengacu pada semua karakteristik yang dimiliki subjek atau objek, bukan hanya jumlah subjek atau hal yang diteliti. (Sugiyono, 127:2020).

Sampel adalah Subjek dari populasi yang dipilih untuk observasi atau penelitian disebut sebagai sampel. Untuk memberikan gambaran yang benar terkait keseluruhan populasi, sampel harus dipilih dengan saksama. Pengambilan sampel acak dan pengambilan sampel berstrata adalah dua dari sekian banyak teknik pengambilan sampel yang tersedia. Sampel yang diambil harus bisa mencerminkan karakteristik yang ada dalam populasi yang diteliti. (Sugiyono, 127:2020). Dalam studi ini memakai metode sampling jenuh dengan populasi yang relatif kecil. Maka fokus sampel yang diambil

pada studi ini ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda yang berjumlah 30 orang.

Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan data dari semua sumber (seperti responden), ialah analisa. Melakukan perhitungan guna menjawab pertanyaan penelitian serta menguji hipotesis hanyalah salah satu contoh pekerjaan analisis data. Pekerjaan lainnya ialah membuat tabel data dari semua responden berdasarkan variabel yang sama, menyortir data berlandaskan jenis responden, serta pada akhirnya menyajikan variabel yang sedang diteliti. (Sugiyono, 206:2020).

Uji Instrumen

Uji validitas

Valid ataupun tidaknya suatu alat ukur bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji validitas. Pertanyaan kuesioner berfungsi sebagai alat ukur dalam konteks ini. Kuesioner dianggap valid saat informasi terkait apa pun yang diukur oleh kuesioner mampu diberikan oleh pertanyaan pada kuesioner. Misalnya, kami ingin menilai kinerja pekerja. Lima pertanyaan dipakai untuk mengevaluasi kinerja karyawan, dan masing-masing pertanyaan harus cukup mewakili pekerjaan orang itu. Ada dua jenis uji pengukuran validitas. Yang pertama adalah korelasi antara skor item pertanyaan dan jumlah total item. Yang kedua adalah korelasi antara skor konstruk keseluruhan dan skor setiap indikator item. (Janna & Herianto, 2021).

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas melibatkan melakukan pengukuran pada satu objek beberapa kali untuk mendapatkan data yang konsisten dan bisa diproduksi. Menurut (Sugiyono, 2020), ketika data yang sama diamati secara konsisten. pada beberapa titik waktu, maka temuan penelitian dianggap kredibel ketika responden secara konsisten menyampaikan jawaban yang stabil sepanjang waktu, maka kuesioner itu dianggap kredibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Normal tidaknya distribusi yang terjadi pada variabel independen serta dependen bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji normalitas (Sahir, 69:2021). Analisis grafis dan uji statistik harus termuat dalam model regresi yang baik. Berikut adalah ketentuannya:

- 1) Dijalankan penerimaan pada hipotesis dan terjadi distribusi normal pada data saat nilai signifikan atau nilai probabilitas melebihi 0.05.
- 2) Dijalankan penolakan pada hipotesis dan tidak terjadi distribusi normal pada data saat nilai signifikan atau nilai probabilitas di bawah 0.05

Uji Heterokedastisitas

Ada tidaknya ketidaksetaraan yang terjadi pada varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya bisa diidentifikasi dengan menjalankan pengujian Heteroskedastisitas (Sahir, 2021:69).

- 1) Dijalankan penerimaan pada hipotesis dan tidak terjadi peristiwa Heterokedanstisitas saat nilai signifikan atau probailitas melebihi 0,05.
- 2) Dijalankan penolakan pada hipotesis dan terjadi peristiwa Heterokedanstisitas saat nilai signifikan atau probailitas di bawah 0,05

Regresi Linear Sederhana

Salah satu cara dalam menentukan seberapa kuat hubungan sebab-akibat antara dua variabel ialah dengan menggunakan regresi linier sederhana, sebuah alat statistik. Cara yang umum digunakan untuk merepresentasikan faktor penyebab sebagai x, terkadang disebut prediktor, dan variabel dependen sebagai y, terkadang disebut respons. Proposisi yang dipakai pada analisa regresi ialah dari variabel independen Semangat Kerja (X) serta variabel dependen Kinerja (Y) diungkapkan dengan regresi Y pada X (Trianggana, 2020)

$$Y = a + bx$$

Penjelasan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Semangat Kerja

Uji Hipotesis

Satu dari sekian teknik untuk memastikan diterima tidaknya hipotesis yang diajukan adalah pengujian hipotesis.

Uji T (Parsial)

(Sahir, 55:2021) memaparkan bahwasanya besar kecilnya dampak yang diterima variabel terikat dari tiap-tiap variabel bebas secara parsial bisa diidentifikasi dengan menjalankan uji parsial atau yang sering disebut dengan uji t. Berikut ini adalah hipotesis pengujiannya:

H_0 : variabel dependen tidak menerima pengaruh dari variabel independen saat t hitung $\leq$ t tabel.

H_1 : variabel dependen menerima pengaruh dari variabel independen saat t hitung melebihi t tabel.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besar kecilnya pengaruh yang diterima variabel terikat dari variabel bebas secara bersamaan bisa diidentifikasi dengan menjalankan pengujian ini. Apabila (R^2) yang didapatkan mendekati 1 maka bisa disimpulkan makin katnya dan memperlihatkan adanya kaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

A. Analisis Uji Validitas

Guna mengetahui seberapa tepatnya sebuah item dalam mengukur variabel yang ditentukan Variabel Semangat Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji validitas pada 5 pertanyaan dari 5 indikator pada variabel Ssemangat Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) terdapat pada tabel berikut :

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,822	0,361	valid
X1.2	0,858	0,361	Valid
X1.3	0,907	0,361	Valid
X1.4	0,779	0,361	Valid
X1.5	0,446	0,361	Valid
Y.1	0,778	0,361	Valid
Y.2	0,816	0,361	Valid
Y.3	0,769	0,361	Valid
Y.4	0,876	0,361	Valid
Y.5	0,808	0,361	Valid

B. Uji Reliabilitas

No	Pernyataan	Alpha Cronbach	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Semangat Kerja	0.827	>0,6	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	0,869	>0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.8 diketahui bahwasanya variabel Semangat Kerja mempunyai nilai Alpha Cronbach sebesar 0,827, sedangkan variabel Kinerja Pegawai memiliki Alpha Cronbach 0,869. Kedua nilai tersebut berada jauh diatas batas minimal yang memperlihatkan bahwasanya instrumen yang dipakai dalam studi ini tergolong reliabel.

Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas mengevaluasi apakah variabel dependen dan independen pada model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas menggunakan uji satu sampel Kolmogorov Smirnov, yang menunjukkan bahwa data mempunyai distribusi normal bila skor signifikansi di atas 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	Unstandardized Residual
Monte Carlo Sig (2-tailed)	0,200

B. Uji Heterokedastisitas

Model	B	Unstandardized Coefficients Std. error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	,120	1,368		,088	,930
Semangat Kerja (X1)	,048	,085	,107	,568	,575

C. Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
(Constant)	7,999	1,725		4,639	,000
Semangat Kerja X1	,523	,104	,690	5,046	,000

Pengujian Hipotesis

Uji T

Model	t	Sig	Keterangan
(Constant)	4,639	,000	Signifikan

Semangat Kerja	5,046	,000	Signifikan
----------------	-------	------	------------

Uji-t parsial memperlihatkan bahwasanya terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara kinerja pegawai serta variabel semangat kerja.

Fakta bahwa nilai t-value sebesar 5,046 serta ambang batas signifikansinya sebesar 0,000 ($< 0,05$) menggambarkan hal ini. Dengan demikian, penulis menerima hipotesis penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

<i>Adjusted R Square</i>
0,458

Secara keseluruhan, hasil koefisien determinasi memperlihatkan bahwasanya Semangat Kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kontribusi sebesar 47,6% terhadap variasi kinerja. Hal ini menandakan bahwasanya peningkatan semangat kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

kesimpulan

Berdasarkan penelitian, semangat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja PNS di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda. Semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai, dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, pengakuan, dan kesempatan pengembangan. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja dan produktivitas pegawai meningkat secara optimal.

Saran

1. Ciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung semangat kerja pegawai.
2. Tingkatkan kompensasi dan pengakuan sebagai bentuk motivasi.
3. Sediakan pelatihan dan pengembangan diri guna meningkatkan kompetensi pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Agung Dwi Nugroho, & Tri Wahjoedi. (2024). The influence of the work environment and communication on work morale and its impact on employee performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(3), 2534–2546. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.3.0922>
- Akib, H., Mustafa, U. M., & Niswaty, R. (2024). The Influence of Work Morale on the Performance of Employees of PT United Tractors Tbk Makassar Branch. *Pinisi Journal of Education and Management*, 3(1), 60–71.
- Akuntansi, J., & Syariah, P. (2024). *Jamasy : Jamasy : 4*, 108–118.
- Al Hakim, Utari, W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Arfandi, A., & Kasran, M. (2023). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Luwu. *Jesya*, 6(2), 1861–1872. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1192>
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11i76>
- Febriani, N., dan H. (2023). Peran Lingkungan Kerja dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dua Kelinci. *Larisa Ekonomi*, 1(1), 12–25.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>

- Jannah, N., Wahyono, T., & Rizky, M. C. (2024). *Pengaruh Komitmen Organisasi , Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Le Polonia Hotel Medan*. 7(September), 191–202.
- International Journal of Economic*, 2(1),13–35.
<https://doi.org/10.35814/inquisitive.v2i1.2864>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 567–581. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.51>
- Sahir, syafrida hafni. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN* (1st ed.). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sarumaha, W. E. W., Dakhi, Y., & Dakhi, P. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis* ..., 6(2), 26–35.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/305%0Ahttps://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/305/248>
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). ALFABETA cv.
- Zuwanda, A., Aminah, S., Riza, T., Shiddiq, A. A., Silvia, Y., & Pane, G. (2025). *Analysis of the Influence of Work Experience, Work Morale, and Working Period on Employee Productivity at the Birem Bayeun Sub-district Office, East Aceh*. 9(1), 55–62.
- Lasaiba, M. A. (2022). Jurnal Jendela Pengetahuan. *Jurnal Jendela Pengetahan*. Vol, 17(1), 51–59. https://www.researchgate.net/profile/Mohammad-Lasaiba/publication/371983579_PENGEMBANGAN_EKOWISATA_BERBASIS_MASYARAKAT_SEBUAH_STUDI_LITERATUR/links/64a0f051c41fb852dd449336/PENGEMBANGAN-EKOWISATA-BERBASIS-MASYARAKAT-SEBUAH-STUDI-LITERATUR.pdf
- Ruth Silaem, N. (2021). *Kinerja karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Salsabila, R., & Anitra, V. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan

- Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1477–1486.
<https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1986>
- Sufriadi, D. (2023). *Work Enthusiasm in Supporting Employee Productivity (A Literature Review)*. 6(1), 150–157.
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo (ed.); 1st ed.). ALFABETA cv.
- Trianggana, D. A. (2020). a Peramalan Jumlah Siswa-Siswi Melalui Pendekatan Metode Regresi Linear. *Jurnal Media Infotama*, 16(2), 115–120.
<https://doi.org/10.37676/jmi.v16i2.1149>
- widyaningrum, E. (2020). *PERAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN UNTUK MERUBAH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL : Dampaknya pada kinerja* (M. Erma Widiana (ed.); Asli).