



The Role of Work Engagement and Work Spirit in Enhancing job Performance of Sanitation Workers in Cirebon Regency

Sucipto ^{1*}, Asep Gunawan², dan Hevy Febriyansyah³

¹ Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia : ciptouyye123@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia : asep.gunawan@umc.ac.id

³ Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia : gmwiraangkasatc@gmail.com

* Corresponding Author : Sucipto

Abstract: This study examines the influence of Work Engagement and work spirit on the performance of the "Pasukan Kuning" (waste management workers) at the Environmental Agency of Cirebon Regency. Observations and interviews revealed that low work spirit and Work Engagement are the main factors contributing to the decline in their performance. A quantitative method was employed, with data collected through questionnaires from 100 respondents selected using the Slovin formula. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, multiple linear regression, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results indicate that both Work Engagement and work spirit have a positive and significant impact, both partially and simultaneously, on the performance of the workers. The coefficient of determination (R^2) of 80.3% suggests that these two variables are dominant in influencing performance. These findings highlight the importance of enhancing Work Engagement and work spirit through training, incentives, and managerial approaches focused on psychological well-being and motivation. This study provides practical contributions to human resource management in the sanitation sector and serves as a basis for formulating more effective policies.

Keywords: Work Engagement; Work Spirit; Performance; Pasukan Kuning; Environmental Agency.

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh Work Engagement dan semangat kerja terhadap kinerja pasukan kuning di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon. Berdasarkan observasi dan wawancara, ditemukan bahwa rendahnya semangat kerja dan keterlibatan dalam pekerjaan (Work Engagement) menjadi faktor utama penurunan kinerja pasukan kuning. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 100 responden yang dipilih menggunakan rumus Slovin. Data dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work Engagement dan semangat kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pasukan kuning. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 80,3% mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut dominan dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan keterlibatan kerja dan semangat kerja melalui pelatihan, insentif, serta pendekatan manajerial yang berfokus pada kesejahteraan psikologis dan motivasi pekerja. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor kebersihan dan menjadi dasar bagi perumusan kebijakan yang lebih efektif.

Received: 4 Juli 2025

Revised: 26 Juli 2025

Accepted: 10 November 2025

Published: 12 November 2025

Curr. Ver.: 12 November 2025

Kata kunci: Work Engagement; Semangat Kerja; Kinerja; Pasukan Kuning; Dinas Lingkungan Hidup.



Copyright: © 2025 by the authors.
Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

1. Pendahuluan

Masalah lingkungan telah menjadi perhatian global dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu masalah yang paling mendesak dan berdampak luas adalah pengelolaan sampah. Sampah merupakan hasil aktivitas manusia yang apabila tidak ditangani dengan baik dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, mulai dari pencemaran lingkungan, gangguan kesehatan manusia, hingga menurunnya nilai estetika. Saat ini, jumlah sampah di seluruh dunia diperkirakan meningkat secara signifikan, mencapai 3,4 miliar ton pada tahun 2050, naik dari sekitar 2,01 miliar ton pada tahun 2016. Menurut Bank Dunia (2020), pertumbuhan ini sebagian besar disumbangkan oleh wilayah perkotaan di negara berpendapatan menengah dan tinggi. Ini menjadi peringatan bagi semua negara, termasuk Indonesia, untuk memperkuat sistem pengelolaan sampah dan menerapkan kebijakan yang bijaksana. Secara operasional,

badan lingkungan hidup tidak hanya menangani dokumen saja tetapi juga bertindak sebagai pengawas dan pendukung. Dalam menjalankan kebijakannya, lembaga ini bertanggung jawab atas perizinan di sektor industri, pemantauan pencemaran, penerapan sistem pengelolaan sampah 3R (kurangi, gunakan kembali, daur ulang), dan penegakan hukum terhadap pelanggaran aturan lingkungan. Hal ini membantu meningkatkan kesadaran lingkungan melalui layanan sosial, pendidikan, dan kemitraan dengan dunia usaha dan masyarakat untuk menciptakan lingkungan yang lebih sehat, aman, dan berkelanjutan di Kabupaten Cirebon.

Error! Bookmark not defined. Error! Bookmark not defined. Error! Bookmark not defined.

Pasukan kuning, merupakan garda terdepan dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan. Di kabupaten Cirebon, peran mereka semakin krusial seiring dengan meningkatkannya volume sampah yang dihasilkan masyarakat. Data dari dinas lingkungan hidup kabupaten Cirebon menunjukkan bahwa pada tahun 2024, produksi sampah harian mencapai 1.324,38 ton, namun hanya sekitar 381 ton yang berhasil di tangani setiap harinya. Fenomena ini menimbulkan tantangan besar bagi pasukan kuning, terutama dalam hal beban kerja yang semakin berat. Kondisi ini dipengaruhi dengan fakta bahwa sebagian besar pasukan kuning di kabupaten Cirebon merupakan pekerja yang berusia lanjut. Menurut laporan, banyak dari mereka yang telah mengabdikan selama bertahun-tahun tanpa adanya peningkatan kesejahteraan yang signifikan, dengan gaji yang stagnan dan fasilitas kerja yang minim.

Di kabupaten Cirebon, pasukan kuning menjadi bagian yang sangat penting untuk sistem pengelolaan sampah. Pasukan kuning merupakan petugas kebersihan yang secara langsung menangani sampah di jalanan, selokan, dan fasilitas publik lainnya. Dalam pelaksanaan pasukan kuning sangat sering sekali menghadapi berbagai tantangan fisik dan psikologis yang berat, yang berawal dari beban kerja yang tinggi, paparan langsung dari limbah, tekanan dari para masyarakat. Dalam kondisi ini, peranan para manajemen sumber daya manusia menjadi sangatlah penting untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya mereka. Menurut [4] meningkatkan kualitas sumber daya manusia terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Mereka menekankan di pengelolaan SDM yang baik itu seperti pelatihan, dan meningkatkan kesejahteraan, sangatlah berperan untuk mendorong performa seorang individu menjadi lebih optimal. Ini semakin memperkuat pentingnya perhatian terhadap aspek SDM dalam mendukung efektivitas kerja pasukan kuning di lapangan.

Dalam konteks ini, dua faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pasukan kuning adalah Work Engagement (keterlibatan kerja) dan semangat kerja. Ketahanan fisik menjadi krusial mengingat tugas mereka yang menuntut aktivitas fisik tinggi, seperti menyapu jalanan, mengangkut sampah, dan membersihkan saluran air. Sementara itu semangat kerja mencerminkan motivasi dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas, meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan. Kinerja adalah ukuran hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kinerja bukan hanya sekedar output kuantitatif, tetapi juga meliputi kualitas kerja, efisiensi, dan efektivitas dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Menurut [19] kinerja mencakup hasil kerja yang dapat diamati dan diukur, yang ada di aspek perilaku kerja dan hasil dari output.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa semangat kerja pasukan kuning di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari kurangnya antusiasme petugas saat menjalankan tugas, dimana mereka tampak bekerja secara monoton dan tanpa gairah. Semangat kerja juga tidak konsisten, mudah naik turun tergantung ada atau tidaknya pengawasan dari atasan. Tanggung jawab terhadap pekerjaan juga rendah, karena sebagian petugas cenderung melepaskan diri dari tugas yang dianggabungkan bagiannya. Dari wawancara, diketahui pula bahwa motivasi kerja petugas sebagian besar bersifat eksternal, yaitu kebutuhan ekonomi, bukan karena rasa bangga atau kepuasan batin terhadap pekerjaannya. Kurangnya inisiatif juga menjadi salah satu indikator rendahnya semangat kerja, dimana petugas jarang bergerak lebih untuk membantu atau memperbaiki situasi tanpa perintah langsung. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari [37] motivasi kerja yang rendah menurunkan kinerja pasukan kuning di kota Kendari. Berdasarkan temuan ini, saya menyimpulkan bahwa diperlukan evaluasi terhadap sistem manajemen tenaga kerja, terkait dengan peningkatan semangat kerja pasukan kuning, melalui pendekatan insentif, pelatihan, agar semangat kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Dengan memahami sangat penting nya peran dari Work engagement dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja, maka dari itu penelitian ini menjadi urgensi tersendiri dalam konteks pasukan kuning di kabupaten Cirebon. Hasil kerja optimal dari pasukan kuning tidak hanya dipengaruhi oleh kebersihan lingkungan, tetapi juga pada kesehatan masyarakat secara umum dan citra pemerintahan daerah. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial yang tidak hanya berfokus pada sarana dan prasarana kerja, tetapi juga menyentuh aspek aspek psikologis dan motivasional pekerja. Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Work Engagement dan semangat kerja terhadap kinerja pasukan kuning di dinas lingkungan hidup di kabupaten Cirebon. Harapannya, penelitian ini mampu memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di sektor kebersihan, serta menjadi dasar dalam perumusan kebijakan berbasis kesejahteraan dan pemberdayaan tenaga kerja lapangan.

2. Kajian Pustaka

2.1. Kinerja (Variabel Y)

Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil yang di capai oleh individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Menurut [30] kinerja seseorang di pengaruhi oleh motivasi dan kemampuan. Jadi, kalau seseorang sebenarnya punya kemampuan tapi tidak termotivasi, hasil kerjanya tidak maksimal. [12] menjelaskan bahwa kinerja individu dalam suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh adanya 3 faktor yaitu : kemampuan individu, motivasi, dan persepsi terhadap suatu peran, dengan ini, kinerja merupakan keluaran dari suatu interaksi kompleks antara faktor personal dan lingkungan organisasi.

Dimensi kinerja menurut [33] mencakup:

- a. Task performance: perilaku yang berkontribusi langsung pada barang atau kesediaan jasa, termasuk menyelesaikan tugas secara efisien, dan mengatur waktu.
- b. Contextual performance: perilaku sukarela yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti mengambil inisiatif, membantu rekan kerja, atau mengembangkan diri.

Indikator kinerja

Task performance (kinerja tugas)

Contextual performance (kinerja kontekstual)

2.2. Work Engagemen (Variabel X1)

Pengertian *Work Engagement*

Work Engagement atau keterlibatan kerja merupakan konsep psikologis yang menggambarkan keadaan positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan keterikatan penuh (absorption), terhadap tugas kerja [39]. Dalam konteks pasukan kuning yang bekerja di ruang publik Work Engagement menjadi aspek penting untuk dipahami karena tugas mereka membutuhkan ketahanan fisik, ketekunan, serta rasa tanggung jawab tinggi terhadap kebersihan

lingkungan. Menurut [5], individu yang memiliki Work Engagement tinggi cenderung menunjukkan energi yang kuat, antusiasme terhadap pekerjaannya, serta kemampuan untuk tetap fokus meski dihadapkan pada kondisi kerja yang berat dan monoton. Dengan ini, Work Engagement bukan hanya sekedar sikap positif, tetapi juga menjadi indikator bahwa pasukan kuning merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan peran mereka, dan mampu menjalankan pekerjaan secara optimal meski sering kali kurang mendapatkan apresiasi sosial.

Dimensi Work Engagement

Dimensi Work Engagement menurut [40] sebagai berikut:

- a. Vigor (semangat atau vitalitas)

Vigor mencerminkan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Individu yang memiliki vigor tinggi cenderung mau berusaha keras dalam pekerjaannya serta tetap tangguh meski menghadapi kesulitan.

- b. Dedication (dedikasi atau pengabdian)

Dedication merujuk pada perasaan keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan, yang ditandai dengan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan rasa makna dalam bekerja.

c. Absorption (keterlibatan penuh)

Absorption adalah kondisi dimana seseorang benar-benar tenggelam dalam pekerjaannya, sampai-sampai waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas kerja.

Faktor yang mempengaruhi Work Engagement

Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Engagement menurut [39], dan [5] ialah:

- a. Job Resources (sumber daya pekerjaan)
- b. Personal Resources (sumber daya pribadi)
- c. Job Demands (tuntutan pekerjaan)
- d. Leadership style (gaya kepemimpinan)
- e. Job Crafting (inisiatif merancang ulang pekerjaan)

2.3 Semangat kerja (Variabel X2)

Pengertian semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh tingginya antusiasme, gairah, dan energi dalam melakukan pekerjaan. Semangat kerja merupakan manifestasi dari dorongan internal seseorang yang mendorongnya untuk berkinerja secara maksimal [27]). Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang mencerminkan seberapa besar komitmen, lesetian, dan pengabdian individu terhadap pekerjaannya. Semangat kerja juga dapat terlihat dari antusiasme seseorang dalam menjalankan tugas.

Menurut [4], semangat kerja adalah motivasi batin yang mendorong individu untuk bekerja dengan tekun, serius, dan antusiasme. Dan suatu kekuatan internal yang membuat seseorang menyelesaikan tugas secara aktif dan sepenuh hati.

Dimensi semangat kerja

Dimensi semangat kerja skala yang digunakan adalah spirit at work (SAWS) yang terdiri dari 4 dimensi dari [20]

- a. Engaging work: menggambarkan perasaan keterlibatan, makna, keselarasan nilai, dan semangat dalam pekerjaan.
- b. Sense of community: mencerminkan hubungan interpersonal yang mendalam dan rasa memiliki dalam tim kerja.
- c. Spiritual connection: mewakili rasa terhubung dengan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri
- d. Mystical experience: bergubungan dengan pengalaman luar biasa dalam pekerjaan, seperti rasa kebahagiaan mendalam, energi positif.

Indikator semangat kerja

Indikator semangat kerja menurut [21] mencakup dari 4 dimensi ialah:

- a. Engaging work (keterlibatan kerja)
- b. Sense of community (rasa kebersamaan di tempat kerja)
- c. Spiritual connection (koneksi spiritual dengan pekerjaan)
- d. Mystical experience (pengalaman emosional positif dalam pekerjaan)

3. Metode yang Diusulkan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen penelitian kuisioner. pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sekunder. Selanjutnya jika dilihat dari segi cara atau tehnik pengumpulan data, maka tehnik pengumpulan data boleh dilakukan dengan observasi, pra survey, wawancara, kuesioner dan gabungan ketiganya. Berdasarkan data resmi dari dokumen dari dinas lingkungan hidup kabupaten Cirebon jumlah populasi yang tercatat sebanyak 366 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi yang ada, digunakan rumus slovin. Rumus ini sangat bermanfaat untuk menghitung jumlah sampel ketika jumlah populasi diketahui, namun peneliti ingin mengontrol tingkat kesalahan (error margin) dalam pengambilan sampel. Dari hasil perhitungan tersebut, pengambilan sampel dilakukan dengan tingkat kesalahan sebesar 8,5%, yang masih berada dalam batas toleransi untuk penelitian sosial lapangan dan populasi cukup besar dan homogen, oleh karena

itu, jumlah sampel sebanyak 100 responden dinilai sudah cukup mewakili populasi yang ada. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.1 Uji Validitas

Validitas itu menunjukkan seberapa akurat data yang dikumpulkan dalam penelitian mencerminkan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. suatu item dinyatakan valid jika r lebih besar ($>$) dari r tabel pada tingkat signifikan 5% dan jumlah responden tertentu (misal 30 maka r tabel = 0.361).

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel (X_1), (X_2) dan (Y).

Rumus

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja pasukan kuning β_0 = konstanta

β_1 = koefisien regresi dari Work Engagement

β_2 = koefisien regresi dari semangat kerja X_1 = Work Engagement

ε = error (residual)

3.3 Uji t (Uji Parsial)

Uji digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (X_1 dan X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dalam analisis korelasi yang dicari adalah koefisien korelasi yaitu angka yang menyatakan derajat hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y) atau untuk mengetahui kuat atau lemahnya. Nilai koefisiensi determinasi terletak pada 0 dan 1. Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap dependen.
- Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka H_0 di terima, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan.

3.4 Uji Normalitas

[42] bahwa tujuan dari tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi residual pada model regresi berdistribusi normal.

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan. kriteria pengambilan keputusan:

- jika nilai Sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya model regresi secara simultan signifikan.
- Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya model tidak signifikan secara simultan.

b. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1:

- Semakin mendekati 1 – semakin baik model regresi dalam menjelaskan variabel Y .
- Semakin mendekati 0 – semakin kecil kemampuan prediksi model.

4. Hasil

4.1 Uji Validasi

Tingkat suatu validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel, kriteria untuk penilaian uji validitas adalah r -hitung $>$ r -tabel maka pernyataan tersebut

bisa dikatakan valid. Dari total jumlah responden 80 dengan taraf signifikan alpha 5%(0,05), nilai r-tabel dapat diperoleh $df=N-2$, yaitu $df=80-2=78$, maka $r\text{-tabel} = 0,219$. Hasil dari pengujian validitas Work Engagement dapat dilihat dari output SPSS berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Work Engagement

Variabel	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
<i>Work Engagement</i>	X1.1	0,597	0,196	Valid
	X1.2	0,660		Valid
	X1.3	0,583		Valid
	X1.4	0,495		Valid
	X1.5	0,495		Valid
	X1.6	0,633		Valid
	X1.7	0,552		Valid
	X1.8	0,535		Valid
	X1.9	0,680		Valid

Sumber : Hasil pengolahan Data Dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel Work Engagement dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari r-hitung $r\text{-tabel}$

4.2 Uji validitas Semangat kerja (X2)

Hasil pengujian validitas semangat kerja dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas semangat kerja

Variabel	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Semangat kerja	X2.1	0,469	0,196	Valid
	X2.2	0,500		Valid
	X2.3	0,434		Valid
	X2.4	0,352		Valid
	X2.5	0,421		Valid
	X2.6	0,462		Valid
	X2.7	0,516		Valid
	X2.8	0,418		Valid
	X2.9	0,399		Valid
	X2.10	0,437		Valid
	X2.11	0,533		Valid
	X2.12	0,425		Valid
	X2.13	0,509		Valid
	X2.14	0,495		Valid
	X2.15	0,462		Valid
	X2.16	0,430		Valid

X2.17	0,609	Valid
X2.18	0,556	Valid

Sumber : Hasil Pengelolaan Data Dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel 2, diatas disimpulkan hasil uji validitas angket variabel semangat kerja dinyatakan valid. Hal ini dilihat dari $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

4.3 Uji Validitas Kinerja (Y)

Hasil dari pengujian validitas Work Engagement dapat dilihat dari output SPSS berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Kinerja	Y1	0,535	0,196	Valid
	Y2	0,594		Valid
	Y3	0,611		Valid
	Y4	0,660		Valid
	Y5	0,659		Valid
	Y6	0,615		Valid
	Y7	0,635		Valid
	Y8	0,593		Valid
	Y9	0,475		Valid
	Y10	0,620		Valid
	Y11	0,626		Valid
	Y12	0,640		Valid
	Y13	0,633		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabeli 3 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas angket variabel kinerja dinyatakan valid. Hal itu dilihat dari $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.

4.4 Uji Reabilitas

Jika data yang dihasilkan tidak reliabel, maka data tersebut tidak layak untuk di analisis lebih lanjut karena dapat menimbulkan kesimpulan yang menyimpang. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten dari waktu. Adapun hasil uji reliabilitas menggunakan program IMB SPSS 22 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Alpha	Keterangan	Kriteria
1	<i>Work Engagement</i>	0,789	0,60	Reliabel	Tinggi
2	Semangat kerja	0,925	0,60	Reliabel	Tinggi

3	Kinerja	0,943	0,60	reliabel	Tinggi
---	---------	-------	------	----------	--------

sumber : Hasil pengelolaan Data Dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa variabel Work Engagement (X1) memiliki cronbach Alpha sebesar 0,789, variabel Semangat kerja (X2) memiliki nilai cronbach Alpha sebesar 0,925, dan kinerja (Y) memiliki nilai 0,946, yang semuanya jauh melampaui batas minimal kriteria reliabilitas (0,60) dan masuk dalam kategori “tinggi”. Hal ini mengidentifikasi bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut sangat konsisten, stabil, dan andal dalam mengungkapkan konstruk yang dimaksud, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data yang akurat dalam penelitian.

4.5 Uji Normalitas

[42] bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi residual pada model regresi berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas atau one-sample kolmogorov-test dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,27099563
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,058
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
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 Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan pada table 5 hasil uji normalitas one-sample Kolmogorov-smirnov (K-S) pada data tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200 (setelah koreksi Lilliefors), yang lebih besar dari Tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan demikian, hipotesis null (H_0) yang menyatakan bahwa data berasal dari populasi berdistribusi normal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi secara normal dan layak untuk digunakan atau dilanjutkan ketahap pengujian berikutnya.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (Work Engagement dan Semangat Kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) berdasarkan hasil uji SPSS uji regresi linear berganda dapat dilihat di tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Standardized		
		Coefficients	Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	7,432		1,997	,048
	X1	,730	,433	6,491	,000
	X2	,279	,491	7,358	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebaga berikut : $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$

$Y = 7,432 + 0,031 b_1x_1 + 0,646 b_2x_2$ kemudian interprestasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Jika konstanta sebesar 7,432 artinya jika Work Engagement (X1) dan Semangat Kerja bernilai 0,279 dan untuk Work Engagement bernilai 0,730 maka nilai kinerja (Y) sebesar 7,432.
- Jika koefisien regresi varibale Work Engagement (X1) sebesar 0,730 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel variabel Work Engagement (X1), maka akan meningkatkan Kinerja (Y) pada pasukan kuning yang berada di bawah naungan dinas lingkungan hidup kabupaten cirebon. Koefisien positif artinya hubungan positif antara Work Engagement (X1) dengan kinerja (Y). semakin naik Work Engagement (X1) maka semakin meningkat kinerja (Y) pada pasukan kuning.
- Jika koefisien regresi variabel semangat kerja (X2) sebesar 0,279 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel semangat kerj (X2), maka akan meningkatkan kinerja (Y) pada pasukan kuning yang berada di bawah naungan Dinas Lingkungan Hidup kabupaten cirebon. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Semangat kerja (X2) dengan kinerja (Y). semakin naik Semangat kerja (X2) maka semakin meningkat kinerja(Y).

4.7 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu Work Engagement (X1) dan Semangat kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y). berikut adalah tabel hasil dari uji koefisiensi determinasi

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 ke Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,638	4,281

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 25

Berdasarkan output model summary diatas, diperoleh nila R Square sebesar 0,803, hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel Work Engagement dan semangat kerja terhadap kinerja sebesar 80,3%. Sedangkan sisa nya sebesar 19,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pembuktian hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Pada uji hipotesis ini terdiri dari Uji T (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

a. **Uji T (Uji Parsial)**

Untuk pengambilan keputusan pada uji T adalah sebagai berikut:

H0: Ditolak jika nilai t-hitung < t-tabel sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

Ha: Diterima jika nilai t-hitung > t-tabel sig < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 8 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,853	3,771		1,817	,072
work engagement	,768	,115	,461	6,670	,000
Semangat kerja	,265	,039	,473	6,840	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$t\text{-tabel} = df = n - k \text{ (} df = 100 - 2 = 98 \text{)} = 1,984$$

- 1) Hasil pengujian pengaruh Work Engagement terhadap kinerja : Dari hasil output diketahui t-hitung = 6,670 sementara t-tabel = 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa t-hitung > t-tabel 1984. Sementara nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi variabel Work Engagement secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- 2) Hasil pengujian Semangat kerja terhadap kinerja : Dari hasil output diketahui bahwa t-hitung = 6,840 sementara t-tabel = 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa t-hitung 6,840 > t-tabel 1,984 sementara nilai signifikansi yang didapat sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

b. **Uji F (Uji Simultan)**

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Work Engagement dan Semangat Kerja terhadap Kinerja secara bersama (simultan). Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut: H0 : Ditolak jika F-hitung < F-tabel atau nilai sig > 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan. Ha : Diterima jika F-hitung > F-tabel atau nilai sig < 0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3509,941	2	1754,971	94,264	,000^b
	Residual	1805,899	97	18,618		
	Total	5315,840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Semangat kerja, work engagement

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F-hitung sebesar 94,264 dan nilai F-tabel $Df_1=k-1, Df_2=n-k$ atau $3-1=2, 100-2= 98$ diperoleh F-tabel sebesar 3,09 dengan membandingkan nilai F-hitung > F-tabel, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu Work Engagament dan Semangat kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pada pasukan kuning yang berada dibawah naungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig dengan taraf signifikansi: Sig $a=0,000 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu Work Engagement dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pasukan kuning.

5. Pembahasan

5.1 Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja

Work Engagement merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektifitas kerja pasukan kuning, terutama di tengah tuntutan fisik dan mental yang tinggi berdaarkan dimensi vigor, decication, dan absorption [40], pasukan kuning yang memiliki keterlibatan kerja tinggi menunjukkan semangat dalam menjalankan tugasnya, komitmen terhadap tanggung jawab kebersihan, serta berfokus dalam bekerja. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa banyak petugas mengalami penurunan pada aspek ini, terutama mereka yang telah berusia lanjut terlihat dari cepat lelah, kurangnya antusiasme, serta randah nya fokus saat bekerja di lapangan. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel Work Engagement menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan kerja pasukan kuning secara umum berada pada kategori cukup baik. Ini menunjukkan bahwa masi terdapat ruang peningkatan dalam semangat dan fokus kerja mereka. Mayoritas responden menunjukkan keterlibatan kerja yang belum sepenuhnya optimal, baik dalam hal dedikasi terhadap pekerjaan maupun antusiame dalam menjalankan tugas. Khususnya pada petugas usia lanjut, keterlibatan kerja cenderung menurun, yang berpengaruh pada kualitas dan ketepatan tugas-tugas kebersihan di lapangan.

Dalam penelitian [10] mendukung temuan ini, dimana disebutkan bahwa “Work Engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja”. Hal ini menunjukkan bahwa pasukan kuning dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan cenderung lebih produktif, lebih tahan terhadap tekanan kerja, dan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya. Di cirebon, hasil wawancara menunjukkan bahwa rendahnya penghargaan dan keterbatasan fasilitas menjadi salah satu penyebab utama menurunnta keterlibatan kerja. Oleh karena itu, dinas lingkungan hidup kabupaten cirebon perlu mengembangkan strategi sumber daya manusia yang tidak hanya memperhatikan aspek teknis, tetapi juga psikologis dan motivassional. Misalnya, dengan memberikan penghargaan atas dedikasi kerja, peningkatan kesejahteraan, serta pelatihan yang mendorong keterlibatan emosional dalam pekerjaan. Jika tidak ditingkatkan, maka kondisi rendahnya keterlibatan kerja akan terus berdampak negatif terhadap pencapaian target kebersihan lingkungan kabupaten cirebon.

5.2 Pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel semangat kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan berada dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pasukan kuning belu, sepenuhnya mencerminkan antusiame tinggi atau rasa keterikatan mendalam terhadap pekerjaan nya. Mayoritas responden menjalankan tugas lebih karena dorongan ekonomi, bukan karena dorongan intrinsik atau rasa bangga terhadap pekerjaannya. Ini menjadi salah satu terutama dalam menghadapi situasi kerja yang membutuhkan inisiatif dan komitmen tinggi.

Dalam penelitian [35] menyatakan bahwa “semangat kerja tinggi dapat berdampak besar pada kinerja pegawai, bahkan lebih kuat dai pada insentif keungan”. Sejalan dengan itu, [44] menekankan pentingnya membuat lingkungan kerja yang mendukung aspek non-fisik seperti nilai sosial dan psikologis yang membentuk semangat kerja. Oleh karena itu, dinas lingkungan hidup perlu menumbuhkan semangat kerja pasukan kuning melalui pendekatan motivasional yang leboh mendalam, termasuk pelatihan berbasis makna kerja, penguatan nilai sosial, serta kegiatan pengembangan kebersamaan tim.

5.3 Pengaruh Work Engagement dan Semangat Kerja terhadap kinerja Pengaruh simultan antara Work Engagement dan Semangat kerja

Menunjukkan sinergi kuat dalam menentukan kinerja optimal. Keterlibatan kerja menyediakan daya dorong berupa energi dan fokus, sementara semangat kerja memperkuat motivasi

intrinsik dan komitmen dalam menyelesaikan tugas. Dalam pekerjaan yang berat dan minim penghargaan seperti pasukan kuning, kombinasi keduanya menjadi modal utama dalam menciptakan ketahanan kerja yang stabil dan berkelanjutan. Kinerja yang tinggi tidak hanya soal menyelesaikan tugas, tetapi juga menyangkut inisiatif, kualitas hasil kerja, dan kepekaan terhadap kondisi lapangan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja pasukan kuning secara umum berada dalam kategori baik, meskipun belum merata pada semua indikator. Beberapa aspek seperti kedisiplinan dan tanggung jawab menunjukkan hasil yang cukup baik, sementara aspek seperti inisiatif kerja dan orientasi pelayanan masih perlu ditingkatkan. Kinerja yang berada pada kategori baik ini dapat di capai ketika Work Engagement Dan Semangat kerja meningkat secara bersamaan, kinerja yang produktif dan berkelanjutan.

6. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “pengaruh Work Engagement dan Semangat kerja terhadap kinerja pasukan kuning di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Cirebon”. Yaitu sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil lapangan menyatakan bahwa pengaruh positif antara Work Engagement terhadap Kinerja. Tingkat Work Engagement di para pasukan kuning yang di kabupaten cirebon baik, pasukan kuning menunjukkan karakteristik positif seperti antusiasme, dedikasi, dan fokus kerja, meski masih ada sedikit ruang untuk mengembangkan. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi Work Engagement, maka semakin baik pula kinerja yang di ditampilkan. 2) Berdasarkan hasil lapangan menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara Semangat Kerja dan Kinerja di pasukan kuning yang di kabupaten cirebon, dinilai baik, meskipun dengan banyak pasukan kuning menjalankan tugas lebih karena tuntutan ekonomi dari pada rasa bangga terhadap pekerjaan. Kurangnya sedikit motivasi instrinsik, inisiatif, dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan perlu di tingkatkan. Maka pada temuan ini menunjukkan bahwa semangat kerja merupakan pendorong internal penting dalam membentuk kinerja yang optimal. 3) Berdasarkan hasil lapangan menyatakan bahwa variabel bebas Work Engagement dan Semangat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pada pasukan kuning yang ada di bawah naungan dinas lingkungan hidup di kabupaten cirebon dinilai baik, namun dipengaruhi variabel independen ini saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang tangguh, proaktif, dan berkualitas.

Saran

- a. Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Cirebon disarankan untuk meningkatkan keterlibatan kerja (Work Engagement) melalui pendekatan manajerial yang lebih personal. Pemberian penghargaan atas kinerja, penguatan komunikasi dua arah, serta penyediaan pelatihan rutin relesan dapat mendorong psukan kuning untuk lebih bersemangat, fokus, dan merasa dihargai dalam pekerjaannya.
- b. Perlu adanya program penguatan semangat kerja yang berbasis pendekatan psikologis dan sosial. Misalnya dengan membentuk komunitas kerja yang solid, kegiatan rutin seperti senam pagi bersama atau “apel semangat”, serta pemberian motivasi dari pemimpin atau tokoh masyarakat. Semangat kerja dapat meningkat jika pekerja merasa terhubung dengan misi sosial dan nilai-nilai kebaikan dari pekerjaan mereka.
- c. Untuk meningkatkan kinerja para pasukan kuning secara optimal Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Cirebon disarankan untuk berfokus pada intervensi simultan terhadap Work Engagement dan Semangat Kerja sebagai strategi peningkatan kinerja.
- d. Variabel tambahan atau variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja: penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independen, yaitu Work Engagement dan Semangat kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memasukan variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, gaya kepemimpinan, atau sistem kompensasi agar mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pasukan kuning.
- e. Untuk peneliti selanjutnya di usahakan populasi lebih besar, penelitian ini hanya dilakukan pada pasukan kuning di dinas lingkungan hidup kabupaten cirebon. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menjangkau lokasi lain seperti kota bbesar atau daerah industri, agar

hasilnya dapat dibandingkan dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas, serta memperkaya khasanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik.

- f. Menggunakan metode penelitian kualitatif atau mix-methods. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Untuk memperdalam analisis, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif (misalnya wawancara mendalam atau observasi partisipatif) guna menggali makna subjektif, motivasi pribadi, dan hambatan psikologis yang tidak dapat diungkap hanya melalui angka.

Daftar Pustaka

- [1] Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., & Atingabili, S. (2021). The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Performance of Employees: A Sampling Weights in PLS path Modelling. *SEISENSE Journal of Management*, 4(3), 34–62. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i3.641>
- [2] Aisyah, St., Fachrin, S. A., Haeruddin, H., & Rahman, I. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Petugas Kebersihan Di Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar. *Window of Health : Jurnal Kesehatan*, 256– 265. <https://doi.org/10.33368/woh.v0i0.185>
- [3] Arlina Nasution, F. (2024). The Influence Of Spirit, Leadership Style, And Ethic On Performance Employees Bank BRI Medan-Fitra Arlina Nasution The Influence Of Spirit, Leadership Style, And Ethic On Performance Employees Bank BRI Medan. *Jurnal Scientia*, 13. <https://doi.org/10.58471/scientia.v13i03>
- [4] Aziz, A., Minarsih, M. M., Ika, D., & Jalantina, K. (2020). *pengaruh kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan*.
- [5] Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. In *Career Development International* (Vol. 23, Issue 1, pp. 4– 11). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- [6] Balducci, C., Schaufeli, W. B., & Fraccaroli, F. (2011). The job demands-resources model and counterproductive work behaviour: The role of job-related affect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 467–496. <https://doi.org/10.1080/13594321003669061>
- [7] Bale, S., & Pillay, A. (2021). Impact of Employee Engagement on Performance at A Pump Supplier. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 4(1).
- [8] Balqis, P., & Siregar, O. M. (2020). *The effect of organizational culture anda spirit at work on the performance of indonesia farmer cooperative (KPI) emplyees medan City*. <https://ojs.transpublika.com/index.php/CASHFLOW/>
- [9] Creswell, john. (2009). *Creswell kuantitatif dan kualitatif* (vicki knight, S. Connelly, aSarah k Quesenberry, & M. P. Scott, Eds.; Third Edition).
- [10] Destha Kustya, N., & Nugraheni, R. (n.d.). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 9(2). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- [11] Effendi, I., pribadi, tedi, & Suryani, W. (2020). The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI- Journal) : Humanities and Social Sciences*, 3(1), 247–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.741>
- [12] Estevan Hendrik, G., Fanggidae, R. E., & Timuneno, T. (2021). *Effect of Work Engagement on Employee Performance (Study at RRI KUPANG)*.
- [13] Hamidha, A. N., Hasbiah, S., Ruma, Z., Tawe, A., & Darmawan Natsir, U. (2023). The effect Work Enviroment and spirit on employee performance at PT. Nadia baruna jaya. *Journal of Management & Economics Review (JUMPER)*, 1(2).
- [14] Hidayat, M., Study Program, M., & Author, C. (2024). The Influence Of Work Conflict And Work Spirit On Employee Performance At The Office Of North Galesong District, Takalar Regency. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 3(1).
- [15] Hikmah Abdul, N., Asi, L. L., & Ahmad, M. (2024). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 7, Issue 3).
- [16] Imam Ghozali. (2021). *Aplikasai Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS SPSS" Statistics* (edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [17] Karyana, apik, mellani, anny, kusuma, sandi, muhammad, agus, arifi, m, ali darojat, asriyanto, marwedhi, sihombing, nurlalla arumsari, danang, aristia, simanjutak, asri, sandrasari, agustina, pratiwi, dyasri intan, hikmah, siti rahmatunn, sabatini, barika ayu, adrian, fakhri, vita, basanda eta, auda, asa siffa, hairatunisa, ... angreani, yeyen. (2024). *laporan kinerja dlh dan kebutuhan 2024*.
- [18] kelana Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- [19] King, D. D., Newman, A., & Luthans, F. (2016). Not if, but when we need resilience in the workplace. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 782– 786. <https://doi.org/10.1002/job.2063>
- [20] Kinjerski, V. (2013a). The spirit at work scale: Developing and validating a measure of individual spirituality at work. In *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace: Emerging Research and Practice* (pp. 383–402). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5233-1_23
- [21] Kinjerski, V. (2013b). The spirit at work scale: Developing and validating a measure of individual spirituality at work. In *Handbook of Faith and Spirituality in the Workplace: Emerging Research and Practice* (pp. 383–402). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5233-1_23
- [22] Kristyn Schrader-King, & Andy Liu. (2024). Global Waste to Grow by 70 Percent by 2050 Unless Urgent Action is Taken: World Bank Report.

- [23] Luh, N., Dewi, C., Putu, N., Astiti, Y., Nyoman, I., & Adhika, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung. 4(2).
- [24] M ambari. (2020). Mengapa Perlu SDM Berkualitas untuk Tangani Masalah Sampah Plastik? https://www.mongabay.co.id/2018/08/13/kenapa-perlu-sdm-berkualitas-untuk-tangani-masalah-sampah-plastik/?utm_source=chatgpt.com
- [25] Nur Roziki, A., Irbayuni, S., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Pembangunan Nasional, U., & Timur, J. (2022). Pengaruh Kompesansi, Semangat Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Panji Bintang Jaya (Vol. 11, Issue 2).
- [26] Ocktafian, Q. (2021). pengaruh resiliensi karyawan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan hidup. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 9).
- [27] Parhusip, A. A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, kejelasan peran, fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di universitas potensi utama.
- [28] prawoto nano tri, B. (2015). Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis.
- [29] purnamandari Quiena, & suana wayan. (2020). Analisis faktor motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, penempatan karyawan dan kompensasi yang mempengaruhi semangat kerja karyawan hotel bali hyatt sanur bali.
- [30] Putri, G. A., & Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757–2767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1731>
- [31] Rachman, A., Ilham Samanlangi, A., Yochanan, E., & purnomo, H. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. CV Saba Jaya Publisher.
- [32] Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019a). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- [33] Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019b). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- [34] Rondeau, A. (2012). James L. Gibson, John M. Ivancevich and James H. Donnelly Jr., *Organizations: Behavior, Structure, Processes. Relations Industrielles*, 47(1), 166. <https://doi.org/10.7202/050754ar>
- [35] Roziki, A. N., Irbayuni, S., & Irbayuni, S. (2022). pengaruh kompensasi,semangat kerja, dan kominikasi terhadap kinerja karyawan pt panji bintang jaya.
- [36] *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 101. <https://doi.org/10.35906/equili.v11i2.1143>
- [37] Santi leli. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kebersihan kota kendari.
- [38] Sasongko, N. A., Zaika, Y., & Suharyanto, A. (2017). Pengaruh faktor internal dan eksternal terhadap kinerja sumber daya manusia pada pabrik konstruksi beton (Vol. 11, Issue 3).
- [39] Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. In *Romanian Journal of Applied Psychology* (Vol. 14, Issue 1).
- [40] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [41] sri Kumbadewi, luh, Wayan Suwendra, i, & Agus Jana Susila, gede putu. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.
- [42] Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- [43] Tanwar, A. (2017). Impact of Employee Engagement on Performance. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 3(5), 510–515. <https://doi.org/10.24001/ijaems.3.5.16>
- [44] Vindira, K., & Nurina, S. (2023). adanya gaya kepemimpinan, semangat kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 5(3), 219–228. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/view/741>
- [45] Yaumil Bay Thaifur, A. R., Failu, R., & Penelitian, A. (2024). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Petugas Kebersihan di Kota Baubau Factors Related to Work Fatigue in Cleaning Staff in Baubau City. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(10), 3878–3886. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i10.6367>