

SEMANGAT KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN

WORK SPIRIT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE DINAS PERTANIAN

*Trisia Andini¹, Hazairin Habe², R. Bambang³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : trisiaandini@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, berkaitan dengan semangat kerja pegawai menunjukkan fakta bahwa pegawai kurang bersemangat dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Fakta yang dapat digambarkan adalah tingkat kehadiran pegawai di kantor belum maksimal. Budaya organisasi belum berjalan dengan baik. Kondisi demikian terlihat dari sikap pegawai dalam melaksanakan kegiatan kurang antusias dan terkesan kurang semangat dan tanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual semangat kerja dan budaya organisasi di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh semangat kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 44 pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 73,9%. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,9%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa semangat kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: semangat kerja, budaya organisasi, kinerja

Abstract

The phenomenon that occurs in the Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, related to employee morale, shows the fact that employees are less enthusiastic in carrying out their duties and work. The fact that can be described is the level of employee attendance at the office has not been maximized. Organizational culture has not gone well. Such conditions can be seen from the attitude of employees in carrying out activities that are less enthusiastic and seem less enthusiastic and responsible for the results of their work. Seeing the phenomena that occur about the factual conditions of work spirit and organizational culture within the Tulang Bawang Regency Agriculture Service, it naturally has an impact on the problem of employee performance that is not optimal. Employee performance that has not been optimal greatly affects the achievement of the organization's work progress which will ultimately affect the achievement of targets and the realization of the work program that has been planned. The purpose of this study was to determine the influence of morale and organizational culture on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of morale and organizational culture either partially or simultaneously on employee performance. The sample used in this study amounted to 44 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of hypothesis testing indicate that work morale partially has a positive influence on performance with a contribution of 73.9%. Organizational culture has a positive influence on performance with a contribution of 62.9%. Simultaneous hypothesis testing shows that work morale and organizational culture together have a positive influence on performance with a contribution of 74.1%, while the remaining 25.9% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords : moral, organizations culture, performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu unsur sumber daya manusia sebagai pegawainya. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi pemerintahan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Organisasi pemerintah dalam mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, peran sumber daya manusia sangat diperlukan dalam menghadapi segala perubahan yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Upaya meningkatkan kinerja pegawainya, organisasi pemerintahan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian budaya organisasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian

motivasi guna menumbuhkan semangat kerja kepada para pegawai.

Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan semangat kerja mereka. Sedangkan pemberian kepastian karir, lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka menumbuhkan semangat kerja yang bermuara pada peningkatan kinerja pegawai menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Semangat kerja merupakan suasana hati dan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan memberikan hasil yang lebih banyak dan lebih baik. Siagian (2012:79) menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Semangat kerja adalah suasana yang positif pada suatu organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan sikap individu ataupun sekelompok orang yang mendukung seluruh aspek kerja. Termasuk aspek antara lain lingkungan kerja baik sektor internal maupun eksternal yang secara optimal dikelola sesuai dengan kepentingan pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, berkaitan dengan semangat kerja pegawai menunjukkan fakta

bahwa pegawai kurang bersemangat dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Fakta yang dapat digambarkan adalah tingkat kehadiran pegawai di kantor belum maksimal, sebagaimana Tabel berikut.

Tabel Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai Tahun 2021

Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
Januari	83,11 %	100 %
Februari	81,28 %	100 %
Maret	84,44 %	100 %
April	87,04 %	100 %
Mei	81,15 %	100 %
Juni	82,76 %	100 %
Juli	80,97 %	100 %
Agustus	81,41 %	100 %
September	75,81 %	100 %
Oktober	72,68 %	100 %
November	75,17 %	100 %
Desember	76,33 %	100 %

Sumber: Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa selama kurun waktu Tahun Anggaran 2021, kehadiran pegawai belum pernah mencapai target setiap bulannya. Terlebih lagi untuk empat bulan terakhir tingkat kehadiran cenderung menurun sampai di bawah 80%. Hal inilah yang mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Para ahli manajemen sepakat bahwa selain faktor semangat kerja, masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sesuatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya yang dijalankan selalu diharapkan baik karena akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Gibson, (2013:179) berpendapat

budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Budaya organisasi merupakan kumpulan persepsi secara umum dari seluruh pegawai sebagai anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sarana terjadinya sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang perorang didalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. Namun pada kenyataannya yang terjadi di instansi pemerintah budaya organisasi ini masih belum berjalan dengan baik, terbukti masih ada pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja.

Fenomena yang terlihat pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang adalah budaya organisasi belum berjalan dengan baik. Kondisi demikian terlihat dari sikap pegawai dalam melaksanakan kegiatan kurang antusias dan terkesan kurang semangat dan tanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Hal ini tentunya akan berdampak langsung kepada kinerja organisasi secara keseluruhan.

luruhan.

Melihat fenomena yang terjadi tentang kondisi faktual semangat kerja dan budaya organisasi di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, maka dengan sendirinya berdampak kepada permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal. Kinerja pegawai yang belum optimal sangat mempengaruhi pencapaian progres kerja organisasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi capaian target dan

realisasi program kerja yang telah direncanakan.

KAJIAN TEORI

Menurut Winardi (2014:185) semangat kerja mengandung pengertian ketiadaan konflik, perasaan senang, penyesuaian pribadi secara baik, dan tingkat keterlibatan ego dalam pekerjaan. Siagian (2012:79) menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Menurut Nitisemito (2015:277) menyatakan gairah kerja adalah “kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh kegairahan kerja, tetapi kegairahan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Pattanayak dalam Siagian (2012 :56) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu:

- a. Perasaan kebersamaan. Pegawai memiliki rasa saling memiliki dan peduli antar anggota kelompok kerja.
- b. Kejelasan tujuan atau objektif yang diraih. Pegawai memiliki beban kerja yang jelas dan tujuan yang jelas.

- c. Pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan. Memiliki kepercayaan bahwa pekerjaan dapat dilakukan sesuai tujuan yang diinginkan organisasi atau organisasi.
- d. Rasa kerja sama dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan. Tugas yang diberikan akan dilaksanakan dengan saling berpartisipasi antar anggota kelompok kerja.
- e. Memiliki pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan. Pemimpin sering berhubungan langsung dengan para pegawai, memberikan motivasi yang membangun dan mengarahkan bawahan agar bekerja lebih produktif.

Persoalan budaya organisasi dalam suatu lembaga sudah menjadi penting untuk diketahui demi peningkatan kinerja pada lembaga tersebut. Menurut Sutrisno (2015:64) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

William dalam Dessler, (2015:233) merumuskan bahwa budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang perorang

didalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan hal penting bagi perusahaan karena kemampuannya mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh ini semakin besar jika budaya organisasi semakin kuat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat yang mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi dan pada sisi lain juga menekan tingkat keluarnya pegawai. Budaya yang kuat adalah budaya yang dicirikan oleh nilai inti organisasi yang dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas di seluruh organisasi. Pengelolaan budaya organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui kinerja pegawainya.

udaya dalam hubungan dengan segi sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai (anggota). Gibson, (2013:179) berpendapat budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk mendapatkan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai,

keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Lalu Mangkunegara (2015:60) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2013:13) mengatakan kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai. Pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. menurut Sedarmayanti (2014:24) Ciri ini harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-

ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri

Simamora, (2016:67) berpendapat dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan. Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Menurut Gibson, et all, (2015:239) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (budaya organisasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).

3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah permasalahan semangat kerja, budaya organisasi serta kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Penelitian dilakukan dengan membandingkan indikator-indikator pada semua variabel yang diteliti terhadap sifat populasi melalui instrumen penelitian yang mengarah kepada jawaban terhadap apa yang telah dihipotesiskan.

Sugiyono (2013:61) menjelaskan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang yaitu sebanyak 176 orang, yang terdiri dari 108 orang PNS dan 68 Tenaga Honorer. Dengan demikian seluruh pegawai tersebut adalah sebagai populasi dalam penelitian ini.

Sampel menurut Ferdinand, (2016 : 48) merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini, penulis merujuk pendapat Arikunto (2012 : 102) yaitu apabila dalam suatu penelitian terhadap subjek yang kurang dari 100 orang maka populasi akan diambil seluruhnya menjadi sampel. Tetapi apabila subjek lebih dari 100 orang maka sampel yang diambil 10%,15% atau lebih dari seluruh anggota populasi yang ada. Berdasarkan

pernyataan tersebut, maka sampel yang digunakan berjumlah 25% dari seluruh populasi sehingga ditentukan sebanyak 44 orang pegawai.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara memberikan angket (kuisisioner) kepada responden yaitu pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti diperoleh dari Laporan Tahunan Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang, web site, dan sebagainya.

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data. Dengan teknik pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang obyektif, valid dan reliabel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Studi kepustakaan (*Library Research*), dapat dikumpulkan melalui literatur, tulisan ilmiah yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.
2. Studi lapangan (*Field Research*), dilakukan langsung ke obyek penelitian, jenis-jenis data yang akan diungkap dengan masing-masing alat antara lain :
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian
 - b. Kuesioner, yaitu tehnik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan beberapa

pernyataan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang diajukan kepada responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji pengaruh Semangat kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.096	6.030		2.835	.001
	X ₁	.781	.073	.860	10.655	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai t hitung untuk Semangat kerja yaitu 10,655 dengan konstanta 2,835 , pada t tabel dengan df 44 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,68 karena t hitung > t tabel maka Ha diterima. Signifikasi variabel Semangat kerja adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima, artinya Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang.

Hasil koefisien arah regresi antara Semangat kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.781 dengan konstanta sebesar 17,096. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 17,096 + 0,781X_1$. Persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Semangat kerja terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan dengan koefisien regresi

dalam persamaan regresi tersebut sebesar 0,781 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Semangat kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,781 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 17,096 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Semangat kerja ($X_1=0$), diperkirakan Kinerja pegawai tetap sebesar 17,096 satuan. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Semangat kerja menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.733	3.100

a. Predictors: (Constant), X₁.

Dari tabel di atas diketahui bahwa R Square sebesar 0,739 artinya sebesar 73.9 % variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Semangat kerja sedangkan sisanya 26.1 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji pengaruh Budaya organisasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.315	5.957		5.425	.000
	X ₂	.618	.075	.793	8.235	.000

a. Dependent Variable: Y

Nilai t hitung untuk Budaya organisasi yaitu 8,235 dengan

konstanta 5,425 , pada t tabel dengan db 44 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,68 karena t hitung > t tabel maka Ha diterima. Signifikasi variabel Budaya organisasi adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka Ha diterima, artinya Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Koefisien arah regresi antara Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,618 dengan konstanta sebesar 32,315. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 32,315 + 0,618X_2$. Persamaan regresi di atas terlihat pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,618 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel Budaya organisasi 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,618 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 32,315 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat faktor Budaya organisasi ($X_2=0$), diperkirakan Kinerja pegawai tetap sebesar 32,315 satuan. Untuk mengetahui seberapa jauh variabel Budaya organisasi menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.620	3.699

a. Predictors: (Constant), X₂

Dari tabel di atas diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0.629 artinya sebesar 62.9% variasi perubahan variabel terikat Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Budaya organisasi sedangkan sisanya 37,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (Semangat kerja dan Budaya organisasi) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kinerja). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai F hitung < nilai F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Hasil Uji Pengaruh Semangat kerja dan Budaya organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1093.523	2	546.762	55.877	.000 ^b
	Residual	381.620	44	9.785		
	Total	1475.143	44			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas, dapat dilihat secara serempak Semangat kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung sebesar 55,877 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,22. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Semangat kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang .

Tabel Perhitungan Regresi berganda Pengaruh Semangat kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.641	6.172		2.858	.007
	X_1	.700	.170	.771	4.115	.000
	X_2	.077	.146	.099	2.529	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh a sebesar 17,641; b1 sebesar 0,700 dan b2 sebesar 0,077 bentuk persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$\hat{Y} = 17,641 + 0,700X_1 + 0,077X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh Semangat kerja dengan Kinerja pegawai adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b1 dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,700 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan Semangat kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja sebesar 0,700 satuan.

Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 17,641 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat Semangat kerja dan Budaya organisasi (X_1 dan $X_2 = 0$), diperkirakan Kinerja sebesar 17,641 satuan. Untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh variabel Semangat kerja dan Budaya organisasi menjelaskan variabel Kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.728	3.128

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,741 artinya sebesar 74,1 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas Semangat kerja dan Budaya organisasi, sedangkan sisanya 25,9 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. Variasi variabel Semangat

- kerja mampu mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 73,9%.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. variasi variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 62,9%.
 3. Semangat kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang. variasi variabel bebas (Semangat kerja dan Budaya organisasi) secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel terikat (Kinerja) sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan implikasi berikut :

1. Hasil kuisisioner variabel Semangat kerja , untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 1 yaitu: Saya selalu menampilkan kemampuan terbaik dalam mencapai sasaran yang ditetapkan. Untuk itu kepada Kepala Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang agar dapat memberikan dorongan kepada bawahan untuk berdaya upaya secara maksimal dalam hal pencapaian target sasaran kinerja. Hal ini dapat diwujudkan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi yaitu yang mampu mempersembahkan hasil kerja sesuai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan.
2. Hasil kuisisioner variabel Budaya organisasi, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah

- pada nomor 6 yaitu: Saya bekerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu kepada seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Tulang Bawang perlu diberi arahan dan pemahaman tentang pentingnya ketepatan waktu dalam bekerja. Setiap pekerjaan hendaknya mengacu kepada rundown atau schedule yang disusun secara cermat, sehingga ada kepastian terhadap pelaksanaan dan penyelesaiannya.
3. Hasil kuisisioner variabel Kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 2 yaitu: Saya selalu mampu memenuhi target sasaran kinerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, pencapaian target sasaran instansi secara keseluruhan juga hendaknya menjadi salah satu indikator besaran tunjangan penghasilan yang diterima oleh setiap pegawai. Hal ini perlu diterapkan dengan maksud agar pegawai akan lebih terpacu lagi kinerjanya, serta ikut bertanggung jawab terhadap pencapaian organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, dkk. 2021. Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- Ariandini, Ariandini. Josiah, Trisnowati. Purnama, Husna. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Sriwijaya Utama Di Bandar Lampung. JMMS Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol 1, No 04 (2017).

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K., & Newstrom, J.W.. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jilid Satu. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo.
- Deswita, Pamela. Indrawati, Mei. Utari, Woro. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu*. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik). Volume 1, Nomor 1, Januari–Maret 2018:
- Ferdinand, Augusty. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. 2013. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hardianti, Triany. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan*. Jurnal Repository . Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Medan . 2018.
- Iqbal, Muhammad. Asmeri, Rina. Sunreni, Sunreni. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang*. Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen dan Bisnis) Vol. 4 No. 1 (2022).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2014, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nitisemito, Alex. S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke 21*. Edisi 1. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Rohman, Khafiidu. Pongtuluran, Yonathan. Heksarini, Ariesta. 2016. *Pengaruh Semangat Kerja dan Kompensasi serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Insani Baraperkasa Samarinda*. JIMM Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman. Vol 1, No 2 (2016).
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Bumi Aksara.

- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia; Jakarta, PT Prenada Media.
- Tampubolon, Manahan, 2014. Perilaku Keorganisasian, Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tika, Moh. Pabundu. 2016. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan Kedelapan, Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. 2014. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Cetakan Kedua. Jakarta : PT Rineka Cipta