

SEMANGAT KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

WORK SPIRIT AND WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCES

*Nyoman Nobel Bestara¹, Hazairin Habe², Selamat³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : nyomannobel@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji, pegawai kurang bersemangat dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, dikarenakan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kemampuan kerja melebihi pegawai lain, sehingga pegawai cenderung enggan menampilkan kinerja terbaiknya. Persoalan lainnya budaya kerja belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas. Terciptanya kinerja pegawai yang baik di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji masih belum sesuai harapan, hal ini terlihat dari sulitnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui semangat kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh semangat kerja dan budaya kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi pada penelitian ini berjumlah 54 orang pegawai. 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 56,2%. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,4%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa semangat kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,3%, sedangkan sisanya sebesar 37,7% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: semangat kerja, budaya kerja, kinerja

Abstract

The phenomenon that occurs in the Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji, employees are less enthusiastic in carrying out their duties and work, due to the lack of appreciation for employees who have work abilities exceeding other employees, so employees tend to be reluctant to show their best performance. Another problem is the work culture has not been fully implemented, it can be seen from the attitude of employees who are less aggressive in showing their best performance, this is due to the lack of appreciation for employees who are able to show better performance than other employees, on the other hand, employees who show sub-standard performance do not receive sanctions. assertive. The creation of good employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning of Mesuji Regency is still not as expected, this can be seen from the difficulty of achieving organizational goals. The purpose of this study was to determine the spirit of work and work culture on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of work spirit and work culture either partially or simultaneously on employee performance. The population in this study amounted to 54 employees.. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and test the coefficient of determination. The results of hypothesis testing indicate that work morale partially has a positive influence on performance with a contribution of 56.2%. Work culture has a positive influence on performance with a contribution of 50.4%. Simultaneous hypothesis testing shows that work enthusiasm and work culture together have a positive influence on performance with a contribution of 62.3%, while the remaining 37.7% is a variation of other variables outside of this study.

Keywords : work spirit, work culture, performance

PENDAHULUAN

Organisasi diartikan sebagai kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya, sangat memerlukan dukungan dan kerjasama dari individu maupun sekelompok orang secara kooperatif dan dikoordinasikan oleh pimpinannya, untuk mencapai hasil yang lebih baik bila dibandingkan dengan jika dilakukan secara perseorangan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting dan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang telah direncanakan. Oleh karena itu, kompleksitas sifat SDM perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi agar sejalan dengan tujuan organisasi. Pada kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana semangat kerja dikembangkan pada organisasi itu dengan tujuan merangsang anggota untuk lebih giat bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja menurut Mas'ud: (2014:11) yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Peningkatan kinerja pegawai dipastikan akan membawa kemajuan bagi organisasi, oleh karena itu upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Faktor-faktor yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah semangat kerja dan budaya kerja. Upaya meningkatkan kinerja pegawainya, pemerintah menempuh beberapa cara misalnya melalui menumbuhkan semangat kerja kepada para pegawai. Pada dasarnya merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk menumbuhkan semangat kerja dalam rangka mendukung kontribusi para pegawainya menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai timbulnya suasana hati dan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan memberikan hasil yang terbaik. 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 Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji, berkaitan dengan semangat kerja pegawai menunjukkan fakta bahwa pegawai kurang bersemangat dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan, dikarenakan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang memiliki kemampuan kerja melebihi

pegawai lain, sehingga pegawai cenderung enggan menampilkan kinerja terbaiknya.

Upaya lain dalam mengoptimalkan kinerja pegawai salah satunya adalah menjalankan budaya kerja yang baik. Faktor ini sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab terciptanya budaya kerja yang baik ditunjang oleh pola kerja sama antar pegawai yang efektif. Oleh karena itu, dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan tercapai hasil yang maksimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai. Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi.

Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai profesional yang mempunyai integritas yang tinggi. Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat

maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji, bahwa budaya kerja belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas.

Kondisi lemahnya semangat kerja dan budaya kerja yang berlaku diduga berdampak langsung kepada tingkat kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Terciptanya kinerja pegawai yang baik di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji masih belum sesuai harapan, hal ini terlihat dari sulitnya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu indikasi lemahnya kinerja pegawai ini dapat dilihat pada tabel pencapaian target indikator kinerja berikut ini.

Tabel Capaian Indikator Kinerja Tahun 2021

NO	SASARAN	TARGET (%)	REALISASI (%)	SELISIH (%)
1	Panjang Jalan Dalam Kondisi Baik	100	18,63	81,37
2	Jembatan Dalam Kondisi Baik	100	32,05	67,95
3	Daerah Irigasi yang Terlayani dengan Baik	100	54,42	45,58
4	Kesesuaian terhadap Pemanfaatan Ruang	100	100,00	0
5	Warga Negara yang memperoleh kebutuhan pokok air minum Sehari-hari terlayani jaringan SPAM	100	75,00	25,00
6	Warga Negara yang memperoleh layanan pengolahan air limbah domestik skala pemukiman	100	83,33	16,67

Sumber : LKIP Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji Tahun 2021

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 5 (lima) dari 6 (enam) sasaran program/ kegiatan

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji di Tahun Anggaran 2021, yang tidak mencapai hasil sesuai dengan yang ditargetkan. Bahkan ada sasaran indikator kinerja yang hanya tercapai 18,63% saja, yaitu pada Sasaran Panjang Jalan Dalam Kondisi Baik .

KAJIAN TEORI

Davis (2015:264) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan tujuan 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.

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

- a. Perasaan kebersamaan.
- b. Kejelasan tujuan atau objektif yang diraih.
- c. Pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan.
- d. Rasa kerja sama dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan.

- e. Memiliki pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan.

Ruky (2016:315) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, dan melayani orang), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam organisasi. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam organisasi mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau organisasinya.

Robbins (2016:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2015:28) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson dalam Rivai (2014:93) berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai 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 (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan semangat kerja .

Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi kerja pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Menurut Simamora (2016:148) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

Adapun penilaian kinerja pegawai menurut Mas'ud (2014:44) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan

fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan teori-teori di atas, peneliti menentukan indikator kinerja pegawai berdasarkan pendapat Mas'ud karena sesuai dengan kondisi faktual di lokasi penelitian, yang terdiri atas :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah permasalahan semangat kerja , budaya kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji. Penelitian dilakukan dengan mengukur sifat populasi terhadap indikator variabel melalui pernyataan-pernyataan yang dipresentasikan dalam suatu angket.

Menurut Sugiyono (2015:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji jumlah 62 orang, terdiri dari 37 orang PNS dan 25 orang Tenaga Honorer. Dengan demikian, seluruh pegawai menjadi populasi dalam penelitian ini. Penulis menggunakan sampel penelitian sebesar 53,68 dibulatkan menjadi 54 orang pegawai.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan menebar instrumen penelitian berupa kuisisioner kepada responden.
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan.

Untuk memperoleh data primer dilakukan teknik sebagai berikut :

- a. Kuesioner / angket.
Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan yang dibagikan pada responden, untuk memperoleh informasi tentang hal- hal yang ia ketahui .
- b. Observasi.
Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang diteliti, meliputi semangat kerja , budaya kerja dan kinerja pegawai yang terjadi secara faktual di lokasi penelitian.

Menurut Supriyanto (2015) obyek penelitian adalah himpunan elemen yang dapat berupa orang, organisasi atau barang yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Explanatory yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data data yang ada dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan satu dengan lainnya.

Data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji pengaruh semangat kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Pengujian Hipotesis Parsial
Pengaruh Semangat Kerja
terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.236	3.841		8.009	.000
X1	.561	.088	.645	6.368	.000

a. Dependent Variable: .Y

Sumber: Data diolah, 2022

Nilai t_{hitung} untuk semangat kerja yaitu 6,368 dengan konstanta 8,009, pada t_{tabel} dengan db 54 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1,67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikasi variabel semangat kerja adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara semangat kerja terhadap kinerja sebesar 0,561 dengan konstanta

sebesar 19,236. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 19,236 + 0,561X_1$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh semangat kerja terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,561 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel semangat kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji sebesar 0,561 satuan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel semangat kerjaterhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel di bawah ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.562	.405	2.400

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: data diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa R Square sebesar 0.562 artinya sebesar 56,2% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (semangat kerja) sedangkan sisanya 43,8% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji digunakan uji statistic t (uji t) . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak . Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Pengujian Parsial Variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.529	4.618		4.878	.000
X2	.486	.106	.518	4.578	.000

a. Dependent Variable: (Y)

Sumber : data diolah, 2022

Nilai t_{hitung} untuk budaya kerja yaitu 4.878 dengan konstanta 22.529 , pada t_{tabel} dengan db 54 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Signifikasi variable budaya kerja pada tabel B adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. Artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawaidinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil koefisien arah regresi antara budaya kerjaterhadap kinerja sebesar 0,485 dengan konstanta sebesar 22,529. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 22,529 + 0,486X_2$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh budaya kerjaterhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,486 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya kerja 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji sebesar 0,486 satuan.

Untuk mengetahui seberapa jauh variabel budaya kerja menjelaskan variabel kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel di bawah ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.504	.256	2.685

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber : data diolah, 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0.504 artinya sebesar 50,4 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja) sedangkan sisanya 49,6 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Semangat kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan koefisien arah regresi linier berganda pengaruh semangat kerja dan budaya kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda variabel Semangat Kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.752	4.436		.003
	X1	.447	.099	.514	.000
	X2	.240	.107	.256	.028

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Hasil koefisien arah regresi variabel semangat kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,447 dan variabel budaya kerja (X₂) terhadap (Y) sebesar 0,240 dengan konstanta sebesar 13,752. Dengan demikian, persamaan regresi terbentuk adalah $Y = 13,752 + 0,447X_1 + 0,240X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa pengaruh semangat kerja secara simultan terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut

ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,447 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel semangat kerja1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji sebesar 0,447 satuan.

Pengaruhbudaya kerja secara simultan terhadap kinerja adalah searah (positif), hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi dalam persamaan regresi tersebut yang menunjukkan angka positif sebesar 0,240 yang mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya kerja1 satuan akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji sebesar 0,240 satuan.

Nilai koefisien konstanta adalah sebesar 13,752. Hal ini mempunyai arti apabila tidak terdapat faktor variabel bebas semangat terjadinya budaya (X₁ dan X₂=0), maka diperkirakan kinerja pegawai tetap sebesar 13,752satuan.

Uji pengaruh semangat terjadinya budaya kerja secara simultan terhadap kinerja pegawaidi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji digunakan uji statistic F(uji F) . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Simultan Pengaruh Semangat kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	260.972	2	130.486	24.272
	Residual	301.062	51	5.376	
	Total	562.034	53		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2022

Tabel di atas, dapat dilihat secara serempak semangat kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 24.272 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,168. Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara serempak semangat kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji.

Untuk mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh variabel Semangat kerja dan budaya kerja menjelaskan variabel kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel di bawah ini.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 ^a	.623	.554	1.986

a. Predictors: (Constant), X2,X1

Dari tabel di atas diketahui bahwa (R Square) sebesar 0.623 artinya sebesar 62,3% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (semangat kerja dan budaya kerja) sedangkan sisanya 37,7% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji, dengan R Square sebesar 0.562 artinya sebesar 56,2 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas

(semangat kerja) sedangkan sisanya 43,8% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji dengan R Square sebesar 0.504 artinya sebesar 50,4 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja) sedangkan sisanya 49,6 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Ada pengaruh semangat kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0.623 artinya sebesar 62,3% variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (semangat kerja dan budaya kerja) sedangkan sisanya 37,7% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil respon terhadap instrumen penelitian, maka dapat disampaikan implikasi sebagai berikut:

1. Hasil kuisisioner variabel semangat kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 2 yaitu pegawai bersikap antusias terhadap pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Oleh sebab itu, kepada pimpinan unit kerja di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji perlu mendorong semangat pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Selaku atasan hendaknya mampu memberikan arahan teknis serta ikut serta mendampingi bawahannya

dalam merumuskan strategi yang tepat dalam misi menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian diharapkan pegawai akan merasa terbantuan sehingga timbul semangat untuk menampilkan kinerja terbaiknya.

2. Hasil kuisisioner variabel budaya kerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 7 yaitu pegawai menunjukkan sikap agresif dalam unjuk kemampuan kerja untuk mendapat penghargaan. Oleh sebab itu, semua pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji perlu diberi pemahaman untuk dapat menjalankan budaya kerja yang baik, sesuai dengan peran dan fungsinya sebagai abdi negara. Upaya demikian dapat diimplementasikan melalui komitmen pegawai yang tertuang pada pakta integritas yang dapat dipertanggungjawabkan melalui proses evaluasi secara periodik dan berkesinambungan.
3. Hasil kuisisioner variabel Kinerja, untuk pernyataan yang paling rendah responnya adalah pada nomor 1 yaitu pegawai selalu berhasil mencapai target sasaran yang ditetapkan. Oleh karena itu, perlu dirumuskan secara jelas dan terukur terhadap konsekuensi bagi pegawai yang tidak mampu mencapai sasaran kinerja sebagaimana yang telah ditetapkan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Mesuji. Upaya yang dipandang efektif adalah manakala hasil kerja pegawai dikaitkan langsung dengan besaran tunjangan yang diterimanya, sehingga diharapkan seluruh pegawai akan berorientasi pada pencapaian sasaran kinerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur. Qomariah, Nurul. Hafidzi, Achmad Hasan. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Jember Vol. 4 No. 1 2019
- Ahiruddin, dkk. 2021. Pedoman Penulisan Tesis, Ujian Tesis dan Komprehensif. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung.
- 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, Gerry. 2016. Manajemen Personalia (Alih Bahasa : Dharma), Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2016. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Intan, Intan. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Palu. Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 6, Juni 2017.
- 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):
- Kurniawan, Ferdy. 2019. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Vol 5, No 3 (2019).
- Kusumawati, Reni Widya. Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember: Desember 2015.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Mochammad. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. 2015. Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen. P. 2016. Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rivai, Veithzal,. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo
- Ruky. Achmad S. 2016. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2016. Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sendow, Greis M. Kojo,Christoffel. Sangki, Richard Y. Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado. Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014.
- Siagian, Sondang. P. 2012. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Tika, Pabundu, 2015. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein, 2015. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Uyanto, Stanislaus. 2016. Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Winardi. 2014. Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan Kedua). Jakarta : PT Rineka Cipta.

