

Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi

Muhamad Toyib Daulay

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Sei Sikambing, Kota Medan, Indonesia
toyib.daulay@dosen.pancabudi.ac.id

Annisa Sanny

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Sei Sikambing, Kota Medan, Indonesia
annisasanny@pancabudi.ac.id

Putri Khairiah

Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Sei Sikambing, Kota Medan, Indonesia
putrikhairah@gmail.com

Article's History:

Received 6 December 2023; Received in revised form 11 December 2023; Accepted 1 January 2024; Published 1 April 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Daulay, M. T., Sanny, A., & Khairiyah, P. (2024). Peran Semangat Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PNS Kantor Desa Purwodadi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10 (2). 1180-1186. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2288>

Abstract:

Spirit of work, organizational culture, and work environment influence the performance of civil servants. This research involved all civil servants of the Purwodadi village office, totaling 57 people. In this study, the technique of sampling by non-probability sampling is by using census sampling where the entire population is used as a research sample. This study used quantitative data processed with multiple linear regression models in SPSS 16. The results showed that morale, organizational culture, and work environment had a positive and significant effect on the performance of civil servants of the Purwodadi village office.

Keywords: Organizational Culture; Spirit of Work; Work Environment.

Pendahuluan

Suatu organisasi merupakan suatu kumpulan beberapa orang dengan berbagai latar belakang, karakter kepribadian, pemikiran dan kebiasaan yang berbeda satu dengan yang lainnya namun memiliki satu tujuan yang sama dalam memajukan organisasi. Untuk pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugasnya diantara-Nya sangat diperlukan suatu strategi komunikasi yang baik dalam setiap menghadapi persoalan tugas. Dalam menjalankan kegiatan perkantoran tentu saja terjadi sebuah komunikasi antara orang satu orang dengan orang lainnya untuk menyampaikan suatu informasi. Karena dalam suatu hubungan bersosial tidak terlepas dari sebuah komunikasi. Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki suatu tujuan bersama yang ingin dicapai sehingga setiap anggota dari organisasi berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut, Tujuan dari organisasi sulit bisa tercapai jika setiap anggota organisasi tidak memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya di organisasi.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 (2019:2) menjelaskan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Jika setiap pegawai mampu memberikan kinerja yang baik di perusahaan, maka tujuan perusahaan lebih mudah untuk tercapai dan perusahaan tetap dapat berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam menjaga agar organisasi mampu berjalan dengan baik. Kemampuan dan keahlian,

pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, semangat dan motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kesetiaan, komitmen, dan disiplin kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja, baik hasil maupun perilaku kerja, menurut (Kasmir, 2018).

Semangat kerja, menurut (Nitisemito, 2016), berarti melakukan pekerjaan dengan lebih keras sehingga hasilnya diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi, maka akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan organisasi. Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai, dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

(Akilah, 2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasarkan pada perspektif hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi. Budaya organisasi tercermin dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang tercermin dalam pekerjaan atau tempat kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi.

Lingkungan kerja, menurut (Nitisemito, 2016) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Aktivitas kerja tidak terpengaruh oleh situasi dan lingkungan. Keadaan dan suasana ini mencakup lingkungan fisik dan non-fisik. Jika lingkungan kerja dapat dibuat nyaman dan tenang, maka akan menjadi suasana kerja yang kondusif, yang dapat menghasilkan hasil kerja yang lebih baik bagi karyawan karena mereka bekerja dengan nyaman dan tidak terganggu. Manajemen harus memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak bertanggung jawab atas proses produksi dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja mempunyai dampak langsung pada karyawan yang melakukan proses tersebut. Lingkungan kerja adalah tempat di mana para pekerja melakukan aktivitas setiap hari. Menurut (Simanjuntak, 2003), lingkungan kerja dapat mencakup semua alat yang digunakan, tempat kerja, gaya kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan seseorang. Baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Namun, menurut (Mardiana, 2011) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari.

Berdasarkan hasil penelitian dapat di lihat bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat, bermalas-malasan, dan menunda pekerjaan. Para pegawai harus memiliki sikap profesionalisme saat bekerja agar mereka dapat memaksimalkan waktu dan pekerjaan mereka untuk memajukan kinerja kantor desa dan melayani masyarakat. Pegawai mungkin kurang menyadari pentingnya budaya organisasi yang baik, yang dapat menghambat produktivitas mereka. Selain itu, memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan memberikan andil yang besar. Dengan memiliki sarana prasarana bekerja yang tersedia, para pegawai dapat mempercepat proses menyiapkan pekerjaan yang ada. Peran teknologi juga mempengaruhi ketercapaian pekerjaan.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di desa Purwodadi. Dengan memahami secara baik bahwa semangat kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan peran penting dalam peningkatan kinerja dan akan berdampak terhadap baiknya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat di desa Purwodadi.

Tinjauan Pustaka

Dalam dunia kerja, semangat kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Semangat kerja merujuk pada tingkat motivasi, antusiasme, dan dedikasi yang dimiliki oleh individu terhadap pekerjaannya. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh organisasi, sementara lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja. Pada dasarnya bagi pegawai negeri sipil, SKP (Sasaran Kerja Pegawai) inilah menjadi standar kinerja pegawai yang harus dicapai. Jika lebih dari 80% dari sasaran kerja pegawai pada SKP ini berhasil dicapai maka pegawai dianggap memiliki kinerja yang sangat baik.

Namun pada kenyataannya, banyak pegawai yang tidak atau belum membuat SKP padahal SKP ini wajib dibuat dan dilaporkan sebagai nilai kinerja. Hal ini membuat tidak diketahui apa target atau sasaran pekerjaan pegawai yang belum membuat SKP apakah tercapai atau belum. Hal ini membuat kinerja pegawai masih dianggap belum baik. Selain itu, semangat kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja

dan retensi karyawan, karena mereka merasa terlibat secara emosional dan bermakna dalam pekerjaan mereka. Jika pegawai merasa telah berada di titik aman dimana posisi pegawai sulit untuk digeser atau dipecat dengan penghasilan yang pasti, sehingga hal ini tidak memberikan dorongan kepada pegawai untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu. Hal-hal ini membuat budaya organisasi di instansi menjadi kurang baik.

Metodologi

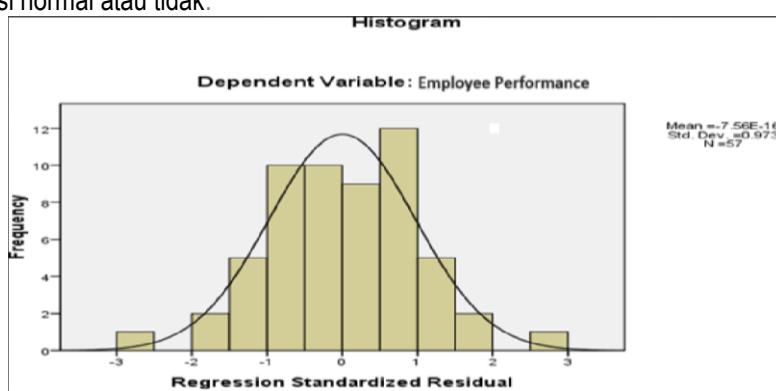
Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dimana penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode survei. Menurut (Sugiyono, 2016) metode survei adalah cara penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel semangat kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di kantor desa Purwodadi. Responden dalam penelitian ini sebanyak 57 orang pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan kluster random sampling atau pengambilan secara non *probability* sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi di bawah 100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 57 responden Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer merupakan sumber data penelitian yang diperbolehkan secara langsung dari sumber aslinya. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi atau observasi..

Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

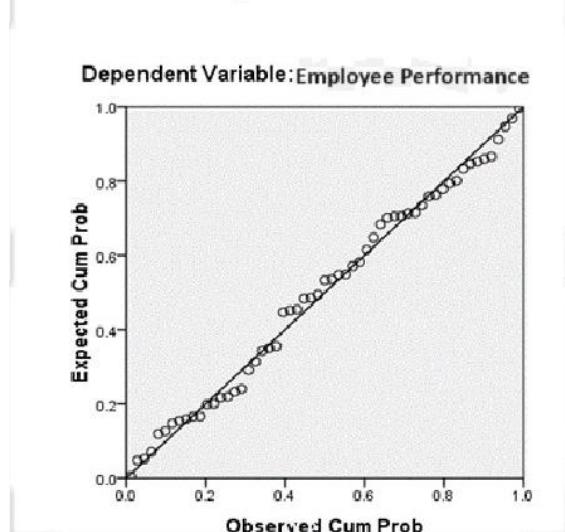


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan kurva histogram diatas maka diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Gambar 2. PP Plot Uji Normalitas

Dari gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja pegawai berdistribusi secara normal dimana data berada di seputar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*).

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics			
		Unstandardized Coefficients				Tolerance	VIF		
		B	Std. Error						
1	(Constant)	2.157	2.460	.877	.384				
	Semangat Kerja	.012	.047	2.266	.031	.961	1.040		
	Budaya Organisasi	.115	.037	3.149	.003	.643	1.556		
	Lingkungan Kerja	.679	.069	9.847	.000	.663	1.508		

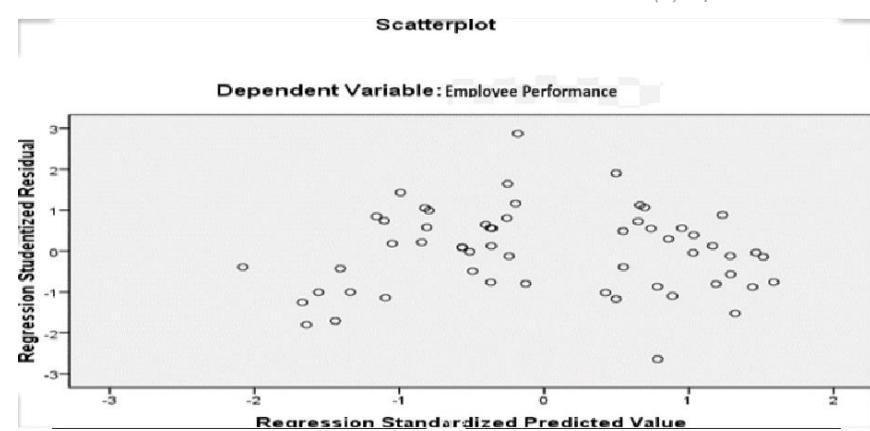
a Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah semangat kerja $1,040 < 10$, budaya organisasi $1,556 < 10$ dan lingkungan kerja $1,508 < 10$, serta nilai Tolerance semangat kerja $0,961 > 0,10$, budaya organisasi $0,643 > 0,10$ dan lingkungan kerja $0,663 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3. di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

		Coefficients		t	Sig.				
Model		Unstandardized Coefficients				Collinearity Statistics			
		B	Std. Error			Tolerance	VIF		
1	(Constant)	2.157	2.460	.877	.384				
	Semangat kerja	.012	.047	2.266	.031	.961	1.040		
	Budaya Organisasi	.115	.037	3.149	.003	.643	1.556		
	Lingkungan Kerja	.679	.069	9.847	.000	.663	1.508		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 2tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 2,157 + 0,012 X_1 + 0,115 X_2 + 0,679 X_3 + e.$$

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial) (t)

Tabel 3. Uji Parsial

		Coefficients ^a		t	Sig.				
Model		Unstandardized Coefficients				Collinearity Statistics			
		B	Std. Error			Tolerance	VIF		
1	(Constant)	2.157	2.460	.877	.384				
	Semangat Kerja	.012	.047	2.266	.031	.961	1.040		
	Budaya Organisasi	.115	.037	3.149	.003	.643	1.556		
	Lingkungan Kerja	.679	.069	9.847	.000	.663	1.508		

- a. Dependent Variable: kinerja pegawai
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa model regresi parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan tabel 3 hasil menunjukkan bahwa thitung $2,266 > t$ tabel $2,005$ dan signifikan $0,031 < 0,05$, yang menyatakan semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan table 3 hasil menunjukkan bahwa thitung $3,149 > t$ tabel $2,005$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Berdasarkan table 3 hasil menunjukkan bahwa thitung $9,847 > t$ tabel $2,005$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F (Simultan) (F)

Tabel 4. Uji Simultan (F)

			ANOVA^b			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1173.421	3	391.140	71.959	^a .000
	Residual	288.088	53	5.436		
	Total	1461.509	56			

- a. Predictors: (Constant), semangat kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja

- b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 71,959 sedangkan Ftabel sebesar 2,78 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini semangat kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

		Model Summary^b		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.792	2.33144

- a. Predictors: (Constant), semangat kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja

- b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,792 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 79,2% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh semangat kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 79,2\% = 20,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut (a) secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di desa Purwodadi dengan thitung $2,266 > t$ tabel $2,005$ dan signifikan $0,031 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak. (b) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri

sipil di desa Purwodadi dengan thitung $3,149 > t$ tabel $2,005$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial. (c) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di desa Purwodadi dengan thitung $9,847 > t$ tabel $2,005$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. (d) secara simultan menunjukkan bahwa semangat kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di desa Purwodadi Hitung sebesar $71,959$ sedangkan F tabel sebesar $2,78$ yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$

Referensi

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534.
- Kasmir, M. S. D. M. (2018). Teori dan Praktik. *Depok: PT Rajagrafindo Persada*.
- Mardiana, M. (2011). Manajemen Produksi. *Jakarta: Badan Penerbit IPWI*.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen personalia:(Manajemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Simanjuntak, P. J. (2003). Produktivitas kerja pengertian dan ruang lingkupnya. *Prisma, Jakarta*.
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi). *Bandung: Alfabeta Cv*.