

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Lisa^{*1}, Salim², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}lisapolinaker@gmail.com, ²Salimsultan0859@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara partial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja, menguji dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh secara dominan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April 2023 hingga bulan Mei 2023. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan cara *Total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 62 orang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 2.791; 2.797; 2.695 > t_{tabel} = 1.67155$, (2) secara simultan variabel Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dimana $F_{hitung} = 33,009 > F_{tabel} = 2,76$ (3) Semangat Kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat dilihat dari nilai Beta yaitu 0,308 (30,8%).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of Organizational Culture, Work Morale and Job Satisfaction partially on Employee Work Productivity, test and analyze the influence of Organizational Culture, Work Morale and Job Satisfaction, test and analyze variables that have a dominant influence on Employee Productivity in the Department West Sulawesi Province Transportation.

This research approach uses survey research. The research was conducted at the Department of Transportation of West Sulawesi Province. The time of the research was conducted from April 2023 to May 2023. The research population was all employees at the West Sulawesi Province Transportation Service. Determination of the sample in this study by means of total sampling with a total sample of 62 people.

The test results show that (1) partially the variables Organizational Culture, Work Morale and Job Satisfaction have a significant positive effect on Employee Work Productivity with $t_{count} = 2.791; 2.797; 2.695 > t_{table} = 1.67155$, (2) simultaneously the variables Organizational Culture, Work Morale and Job Satisfaction has a positive effect on Employee Work Productivity where $F_{count} = 33.009 > F_{table} = 2.76$ (3) Work enthusiasm has a dominant influence on Employee Work Productivity at the West Sulawesi Province Transportation Service, seen from the Beta value of 0.308 (30.8%).

Keywords: Organizational Culture, Morale, Job Satisfaction, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh pegawai itu sesuai dengan tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. Produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini (Andriani, 2022).

PNS merupakan aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, dan sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. oleh karena itu PNS diharapkan mempunyai kinerja yang baik, dan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki produktivitas kerja tinggi dan berdaya guna, serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa (Sakir, 2021).

Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemicu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan (Marpaung, 2020).

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi (Basri, Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 2021).

Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Semangat Kerja yang tinggi / positif merupakan faktor yang berpengaruh / berhasil guna dalam peningkatan produktivitas kerja. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya (Basri, Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 2021).

Manusia merupakan faktor utama pada setiap kegiatan yang di dalamnya terdapat berbagai bidang khususnya dalam berorganisasi. Perusahaan harus memikirkan bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan baik bagi perusahaan maupun Pegawai. Sumber daya yang berkualitas adalah produktivitas pada masing-masing posisi yang mereka pegang. Produktivitas ini merupakan suatu hasil kerja dari Pegawai. Salah satu produktivitas kerja Pegawai adalah sikap mental. Apabila Pegawai tidak mempunyai kepuasan kerja dalam bekerja dan

menjadikan tugasnya sebuah beban, maka peningkatan produktivitas kerja Pegawai tidak akan terpenuhi, dan produktivitas kerja Pegawai pun menurun. Penurunan produktivitas sering terjadi akibat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan terjadinya penurunan semangat dalam bekerja.

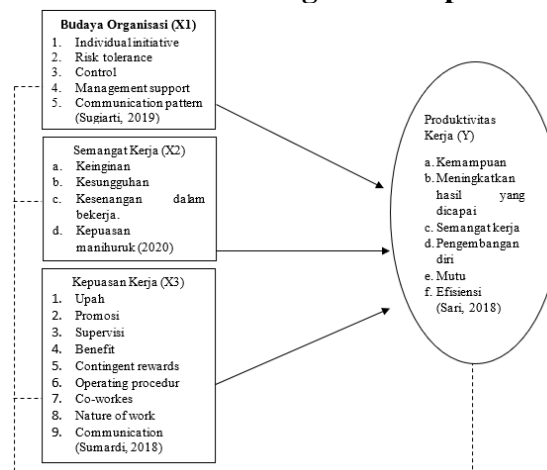
Factor kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai sangat berpengaruh dan sangat penting bagi perusahaan ataupun organisasi, karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianutnya. Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Wahyuni, 2019)

Dari ketiga hal fundamental tersebut secara sinergi yakni budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang maksimal yang disebut dengan Produktivitas kerja.

Pelaksanaan tugas dan fungsi Pelayanan Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Barat sangat dipengaruhi oleh kondisi faktor internal dan faktor eksternal. Kondisi sumber daya manusia, dukungan anggaran, sarana dan prasarana serta kelembagaan dan tata laksana penyelenggaraan tugas, mempunyai peran besar terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam menghadapi dinamika pembangunan dan perubahan lingkungan strategis di Provinsi Sulawesi Barat. Sumber daya yang ada dan tersedia tersebut harus dapat dimanfaatkan secara optimal guna terwujudnya pencapaian tujuan organisasi dan sasaran yang telah ditetapkan. Beberapa permasalahan yang dihadapi perlu segera dicarikan solusi penyelesaiannya agar potensi yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal.

Berdasarkan teori-teori variabel pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi barat, maka akan ada tiga variabel bebas yang akan diteliti yaitu Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja dan satu variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja. Adapun kerangka konseptual dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang mungkin benar terjadi dan juga mungkin salah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga budaya organisasi, semangat kerja positif signifikan dan kepuasan kerja secara partial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
2. Diduga budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
3. Variabel budaya organisasi diduga dominan mempengaruhi produktivitas kerja Pada Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Barat?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang juga digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif baik bersifat alamiah atau rekayasa dan dikembangkan dengan tujuan untuk menguji variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah Cross sectional design yang diambil satu kali dalam satu periode (Zakariah, 2020).

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adapun waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini satu bulan yaitu pada April 2023 s/d Mei 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai Negeri pada Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 62 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling*, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri pada Dinas Perhubungan Daerah Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 62 orang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, peneliti perlu melakukan pengumpulan data misalnya dengan cara mengedarkan kuesioner, dan sebagainya (Zakariah, 2020).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang di dahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	Batas minimal r table	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0,904	0,30	Valid
	2	0,905	0,30	Valid
	3	0,905	0,30	Valid
	4	0,798	0,30	Valid
	5	0,859	0,30	Valid

Variabel	Butir	r hitung	Batas minimal r table	Keterangan
	6	0,905	0,30	Valid
	7	0,454	0,30	Valid
	8	0,417	0,30	Valid
	9	0,449	0,30	Valid
	10	0,612	0,30	Valid
Semangat Kerja	1	0,834	0,30	Valid
	2	0,870	0,30	Valid
	3	0,856	0,30	Valid
	4	0,733	0,30	Valid
	5	0,881	0,30	Valid
	6	0,596	0,30	Valid
	7	0,631	0,30	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,743	0,30	Valid
	2	0,578	0,30	Valid
	3	0,799	0,30	Valid
	4	0,554	0,30	Valid
	5	0,790	0,30	Valid
	6	0,598	0,30	Valid
	7	0,736	0,30	Valid
	8	0,847	0,30	Valid
	9	0,749	0,30	Valid
	10	0,561	0,30	Valid
	11	0,737	0,30	Valid
	12	0,843	0,30	Valid
	13	0,744	0,30	Valid
Produktivitas Kerja Pegawai	1	0,779	0,30	Valid
	2	0,734	0,30	Valid
	3	0,730	0,30	Valid
	4	0,759	0,30	Valid
	5	0,748	0,30	Valid
	6	0,779	0,30	Valid
	7	0,777	0,30	Valid
	8	0,639	0,30	Valid
	9	0,746	0,30	Valid
	10	0,373	0,30	Valid
	11	0,423	0,30	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari masing-masing pernyataan kuesioner adalah lebih besar dari r tabel. Jadi, dapat disimpulkan semua pertanyaan pada variabel independen, dan variabel dependen adalah valid bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	0,905	0,70	Reliable
Semangat Kerja	0,879	0,70	Reliable
Kepuasan Kerja	0,921	0,70	Reliable
Produktivitas Kerja Pegawai	0,882	0,70	Reliable

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.156	4.091		1.505	.138
Budaya Organisasi	.261	.093	.307	2.791	.007
Semangat Kerja	.453	.162	.308	2.797	.007
Kepuasan Kerja	.253	.094	.303	2.695	.009

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan Koefisien regresi menghasilkan persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = 6.156 + 0,261X1 + 0,453X2 + 0,253X3 + \epsilon$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

- Faktor nilai konstanta sebesar 6.156, artinya apabila semua variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja diasumsikan nol, maka nilai dari Produktivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 6.156.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar 0,261, artinya apabila kompetensi naik 1 satuan, Produktivitas Kerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,202 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.
- Koefisien regresi Semangat Kerja (X2) sebesar 0,453 artinya apabila integritas naik 1 satuan, Produktivitas Kerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,453 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,253, artinya apabila kompetensi naik 1 satuan, Produktivitas Kerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,253 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.

Uji T (Secara Parsial)

Hasil uji statistik t antar variabel independen (Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai) diperoleh :

- Budaya Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan

- nilai t hitung (2,791) > nilai t tabel (1.67155) sig 0,007 < α toleransi 0,05) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
- Secara parsial Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2,797) > nilai t tabel (1.67155) sig 0,007 < α toleransi 0,05) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian, disimpulkan bahwa Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
 - Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2.695) > nilai t tabel (1,67155) sig 0,009 < α toleransi 0,05) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.
 - Dari 3 variabel yang digunakan sebagai prediktor Produktivitas Kerja Pegawai, variabel Semangat Kerja teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai dengan nilai Koefisien regresi 0,453 apabila kompetensi naik 1 satuan, Produktivitas Kerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,453 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan dan nilai standard koefisien Beta 0,308 setiap perubahan satu satuan Semangat kerja dapat mengakibatkan perubahan pada Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 30,8%.

Uji f (secara simultan)

Tabel 4. Uji F (Secara Simultan)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1202.125	3	400.708	33.009	.000 ^a
	Residual	704.084	58	12.139		
	Total	1906.210	61			
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja						
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai						

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui p Sig (0,000) < α toleransi (0,05), dapat disimpulkan bahwa untuk model estimasi, variabel independen (Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai). Didapatkan bahwa nilai F hitung sebesar 33.009 lebih besar dibandingkan nilai F tabel (58:3) sebesar 2,76 maka H_0 diterima bahwa Budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.631	.612	3.48416

Nilai R Square model estimasi sebesar 0,631 atau 63,1%. Hal itu berarti bahwa variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Budaya organisasi, Semangat kerja dan Kepuasan kerja) sebesar 63,1%, sedangkan sisanya sebesar 36,9% mampu dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model estimasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2,791) > nilai t tabel (1,67155) sig 0,007 < α toleransi 0,05) terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsulawareni (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan, yang menguji variabel-variabel Budaya Organisasi dan Motivasi, menemukan bahwa secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan dan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap keputusan pembelian kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito selatan, dan juga sebagai Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,261, artinya apabila budaya organisasi naik 1 satuan, Produktivitas Kerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,261 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Semakin tinggi nilai budaya organisasi pegawai maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemicu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan (Marpaung, 2020).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian Madjidu (2022) dengan judul Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kuatnya Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Semangat Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yakni sebesar 0,793. Selanjutnya besarnya Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,469 (Cukup Kuat), dan kontribusi (koefisien determinan) variable X2 terhadap Y adalah sebesar 21,99 % sedangkan sisanya 78,01 % ditentukan oleh variabel lain.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Secara parsial Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2,797) > nilai t tabel (1,67155) sig 0,007 < α toleransi 0,05) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Hasil ini sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini yang

menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan Semangat kerja pada Dinas Perhubungan Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hal ini dapat terjadi karena semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Semangat Kerja yang tinggi / positif merupakan faktor yang berpengaruh / berhasil guna dalam peningkatan produktivitas kerja

Hasil penelitian ini sesuai penelitian Hendri, E. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya OKI; 2) Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya OKI; dan 3) Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya OKI. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,680 atau 68%. menunjukkan bahwa 68% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja Pegawai dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut.

Dalam penelitian Wahyuni, A. (2019). Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi Atau Organisasi. Hasil penelitian Kepuasan kerja dan semangat kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu perusahaan/organisasi, dimana jika kepuasan kerja dan semangat kerja naik maka secara otomatis tingkat produktivitas kerja pegawai disuatu perusahaan juga akan ikut naik. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja : (1) pekerjaan itu sendiri, (2) hubungan dengan atasan, (3) teman sekerja, (4) promosi, (5) gaji dan upah. Indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: (1) naiknya produktivitas Pegawai (2) tingkat absensi rendah, (3) labour turn over. Indikator yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu: (1) kemampuan, (2) meningkatkan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, (5) mutu, (6) efisiensi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2.695) > nilai t tabel (1,67155) sig 0,009 < α toleransi 0,05) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y). Penelitian sesuai yang dilakukan Wahyuni, A. (2019). Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi Atau Organisasi. Metode analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian Kepuasan kerja dan semangat kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu perusahaan/organisasi, dimana jika kepuasan kerja dan semangat kerja naik maka secara otomatis tingkat produktivitas kerja pegawai disuatu perusahaan juga akan ikut naik. Hal yang sama dengan penelitian Hendri, E. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya OKI; dan Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT.

Selapan Jaya OKI. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R2 sebesar 0,680 atau 68%. menunjukkan bahwa 68% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja Pegawai dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut.

Hasil penelitian didapatkan bahwa Koefisien regresi Kepuasan kerja (X3) sebesar 0,253, artinya apabila kepuasan kerja 1 satuan, Produktivitas kerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,253 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, maka hal ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianutnya. Kepuasan kerja dianggap atribut yang ada sebagai ekuitas berbagai pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan dan non-diinginkan yang sesuai antara fitur dari pekerjaan dan harapan Pegawai menggambarkan kepuasan kerja sebagai perbedaan antara hasil dari seorang Pegawai yang mengharapkan untuk diterima dan orang-orang yang mereka benar-benar diterima. Berdasarkan itu, kepuasan kerja adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan dievaluasi sesuai dengan apa yang Pegawai rasakan sebagai bagian penting dan berarti bagi mereka (Basri, Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, 2021)

Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui $p \text{ Sig } (0,000) < \alpha$ toleransi (0,05), dapat disimpulkan bahwa untuk model estimasi, variabel independen (Budaya organisasi, Semangat kerja dan Kepuasan kerja) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai). Didapatkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33,009 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} (58:3) sebesar 2,76 maka H_a diterima bahwa Budaya organisasi, Semangat kerja dan Kepuasan kerja secara simultan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian sesuai yang dilakukan Wahyuni, A. (2019). Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi Atau Organisasi. Hasil penelitian Kepuasan kerja dan semangat kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di suatu perusahaan/organisasi, dimana jika kepuasan kerja dan semangat kerja naik maka secara otomatis tingkat produktivitas kerja pegawai di suatu perusahaan juga akan ikut naik. Hal yang sama dengan penelitian Hendri, E. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya OKI; dan Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya OKI. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R2 sebesar 0,680 atau 68%. menunjukkan bahwa 68% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja Pegawai dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja,

sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian Madjidu (2022) dengan judul Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kuatnya Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Semangat Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yakni sebesar 0,793. Selanjutnya besarnya Pengaruh Variabel Budaya Kerja (X2) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,469 (Cukup Kuat), dan kontribusi (koefisien determinan) variable X2 terhadap Y adalah sebesar 21,99 % sedangkan sisanya 78,01 % ditentukan oleh variabel lain.

Variabel Dominan Pengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari 3 variabel yang digunakan sebagai prediktor Produktivitas Kerja Pegawai, variabel Semangat Kerja teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai dengan nilai Koefisien regresi 0,453 apabila kompetensi naik 1 satuan, Produktivitas Kerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,453 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan dan nilai standard koefisien Beta 0,308 setiap perubahan satu satuan Semangat kerja dapat mengakibatkan perubahan pada Produktivitas Kerja Pegawai sebesar 30,8%.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Madjidu (2022) dengan judul Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kuatnya Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Semangat Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) yakni sebesar 0,793. Sedangkan kontribusi secara bersama-sama (Koefisien Determinasi / R-Square) variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y sebesar 62,80 % sedangkan sisanya 37,2 % ditentukan oleh variabel lain. Selanjutnya untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel Semangat Kerja (Y), dapat diprediksi melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 1,020 + 0,346 X_1 + 0,421 X_2 + 0,516 X_3$. Selanjutnya besarnya Pengaruh Variabel Semangat Kerja (X3) secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,672 (Kuat), dan kontribusi (koefisien determinan) variabel X3 terhadap Y adalah sebesar 45,15 % sedangkan sisanya 54,85% ditentukan oleh variabel lain.

Semangat kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan Semangat kerja pada Dinas Perhubungan Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hal ini dapat terjadi karena semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Semangat Kerja yang tinggi / positif merupakan faktor yang berpengaruh / berhasil guna dalam peningkatan produktivitas kerja

Hasil penelitian ini sesuai penelitian Hendri, E. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya OKI; 2) Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya OKI; dan 3)

Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya OKI. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0,680 atau 68%. menunjukkan bahwa 68% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja Pegawai dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Daerah Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat.
2. Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Daerah Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat
3. Semangat kerja adalah variabel dominan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Daerah Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. D. (2022). Manajemen sumber daya manusia. TOHAR MEDIA.
- Arsulawaneri, A. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN, PERTANIAN DAN PERIKANAN KABUPATEN BARITO SELATAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 128-143.
- Basri, S. K. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*.
- Chaerudin, A. a. (2020). Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Firmansyah, M. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja Pegawai bagian produksi di Pt. Aneka Jasuma plastik Surabaya. *Jurnal Eksekutif*, 264--277.
- Firman, A. (2022). The Role of The Personal in Mediating Entrepreneurship Education Towards Entrepreneurial Interests. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 221-233.
- Hendri, E. a. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Hidayat, R. a. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 142-155.

- Madjidu, A. a. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 444--462.
- Manihuruk, C. P. (2020). PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL LABUHANBATU UTARA. (Doctoral dissertation).
- Marpaung, S. B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Medan. UNIVERSITAS DHARMAWANGSA.
- Pakpahan, A. F. (2021). Metodologi Penelitian Ilmiah. Yayasan Kita Menulis.
- Rafik, M. (2016). Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Palu Sulawesi Tengah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Tadulako University.
- Sakir, A. R. (2021). Budaya Biroraksi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor. *Jurnal Sosio Sains*, 25--35.
- Saragih, I. S. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 44--52.
- Sari, R. Y. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Kresna Reksa Finance Samarinda. *Administrasi Publik*, 56--60.
- Sugiarti, C. a. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Politikom Indonesiana*, 40--52.
- Sumardi, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. MNO Indonesia). STIE Indonesia Banking School.
- Wahyuni, A. (2019). Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi Atau Organisasi. OSF Preprints.
- Zakariah, M. A. (2020). METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF, ACTION RESEARCH, RESEARCH AND DEVELOPMENT (R n D). Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.