

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA CIVITAS AKADEMIKA
POLTEKES SITEBA PADANG**

*THE INFLUENCE SPIRIT OF THE PERFORMANCE AND CULTURE
ORGANIZATION OF CIVITAS ACADEMIC POLYTECHNIC
HEALTH SITEBA PADANG*

Muhammad Iqbal; Rina Asmeri; Sunreni

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti,

E-mail : iqbal.coc50@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian ini adalah Semangat Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini seluruh Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Poltekes Siteba Padang sebanyak 34 orang. Jumlah sampel sebanyak 33 responden. Teknik pemilihan sampel pada Penelitian ini menggunakan *Total Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, pengolahan data menggunakan model regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang, dengan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang dengan nilai Sig $0,012 < 0,05$. Semangat Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang dengan nilai Sig 0,000. Kontribusi variabel Semangat Kerja dan Budaya Organisasi adalah sebesar 78.1%. Sedangkan sisanya sebesar 21.9% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work morale and organizational culture on the performance of the academic community of the Siteba Padang Police. This research is a research with a quantitative approach. The variables of this research are Morale (X1), Organizational Culture (X2), and Performance (Y). The population in this study was the entire population in this study were all employees of the Poltekes Siteba Padang as many as 34 people. The number of samples was 33 respondents. The sample selection technique in this study uses total sampling. Data collection techniques using questionnaires, data processing using multiple linear regression models, coefficient of determination, t test and F test.

The results showed that morale had a positive and partially significant effect on the performance of the academic community at the Siteba Padang Police, with a Sig value of $0.000 < 0.05$. Organizational culture has a positive and partially significant effect on the performance of the academic community of the Siteba Padang Police with a Sig value of $0.012 < 0.05$. Morale and Organizational Culture have a significant effect simultaneously on the Performance of the Academic Community of the Siteba Padang Police with a Sig value of 0.000. The variable contribution of Work Spirit and Organizational Culture is 78.1%. While the remaining 21.9% which is influenced by other independent variables outside of this study that affect employee performance.

Key Words : Work Spirit, Organizational Culture, Job Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada target yang ditetapkan organisasi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai sehingga pegawai akan mengalami penurunan kinerja.

Untuk menciptakan kinerja yang baik pegawai berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan Institusi. Penurunan kinerja Institusi akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, semangat kerja, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan(Nawawi 2013).

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, karena semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal (Munandar, 2014:51).

Selain semangat kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara 2015).

Hasil observasi awal yang dilakukan pada Poltekes Siteba Padang ditemukan permasalahan berkenaan dengan kinerja Pegawai, dimana masih rendahnya kualitas dan kuantitas pegawai, masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, penyelesaian pekerjaan pegawai yang asal jadi, kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pimpinan, tidak adanya penilaian kinerja dan banyak permasalahan lainnya yang terjadi.

Dari beberapa fenomena diatas terlihat bahwa semangat kerja dan budaya organisasi masih belum terlalu baik sehingga belum memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Semangat Kerja Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang ?

3. Apakah Semangat Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang ?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/ sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2014 : 77).

Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2014 : 72).

Menurut Barnawi (2014 : 43) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori ini maka indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

(1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) kemampuan dan (4) pengetahuan.

Pengertian lain mengenai kinerja atau *performance* menurut Sinungan (2013:50) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum dan memberikan nilai manfaat sesuai dengan moral maupun etika.

Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Flippo dalam Fuad Mas'ud (2014) :

1. Kualitas kerja
adalah capaian dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai.
2. Kuantitas kerja
adalah hasil / output yang bisa dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja dan menjalankan tugasnya.
3. Keandalan
adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.
4. Inisiatif
adalah langkah-langkah yang dilakukan pegawai dalam mengerjakan tugas yang sulit.
5. Kerajinan
adalah keaktifan pegawai dalam bekerja.

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010:160) Semangat kerja adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik.

Menurut Purwanto (2013: 83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Semangat kerja merupakan suatu sikap positif karyawan yang ditunjukkan dengan sikap bersemangat, ceria, ramah, dan menyelesaikan tugas sampai selesai (Robins, 2011:447).

Semangat Kerja adalah sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Sondang P 2010)

Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010 : 427) menyatakan bahwa ada beberapa indikator semangat kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Naiknya produktivitas karyawan
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugastugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan yang tinggi apa tidak.
2. Tingkat absensi rendah
Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu :Cuti, Keterlambatan, Alfa, Sakit
3. *Labour Turn Over*
Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.
4. Berkurangnya kegelisahan
Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidak tenangan bekerja, dan hal-hal lainnya. Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu : Kepuasan Kerja, Ketenangan dalam bekerja, Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, Hubungan kerja yang harmonis

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2012:10) budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan di ajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Pengertian budaya organisasi menurut Schein dalam Riani (2011:6) yaitu Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan

cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Mulyadi (2015:96) budaya organisasi adalah Alat pemecahan masalah, (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metoda persepsi, berpikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut”

Indikator Budaya Organisasi

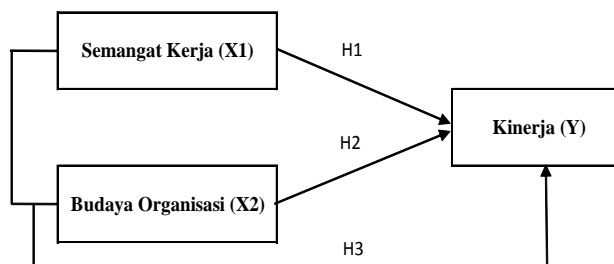
Menurut Robbins & Coulter (2012:52), ada 7 indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.
2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.
4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi tim (*Team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.
6. Sikap agresif (*Aggressivenes*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
7. Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut:

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode lapangan yaitu berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan Poltekkes Siteba Padang. Karena menurut Maylor dan Blackmon, cara yang sesuai untuk memverifikasi hipotesis penelitian adalah dengan melakukan survey. Metode survey ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Poltekkes Siteba Padang. Kuesioner menggunakan daftar isian, pernyataan atau pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga responden hanya tinggal mengisi atau menandai dengan mudah dan cepat.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh pada saat penelitian. Data dan informasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah yang bersumber pada penyebaran kuesioner yang penulis sebarakan kepada karyawan Poltekkes Siteba Padang.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bagian Civitas Akademika dengan kriteria yang terdiri dari Dosen Tetap dan Pegawai Poltekkes Siteba Padang sebanyak 34 orang.

Populasi di Poltekkes Siteba Padang berjumlah 34 orang, dikarenakan peneliti merupakan salah satu pegawai di Poltekkes Siteba Padang, oleh karena itu berdasarkan pendapat di atas dan sesuai dengan rencana penelitian maka yang menjadi jumlah sampel pada penelitian adalah sebanyak 33 orang Civitas Akademika Poltekkes Siteba Padang.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen
Variabel bebas pada penelitian ini adalah Semangat Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2)
2. Variabel Independen
Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y)

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
Uji normalitas, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Menurut Saragih Santoso (2012), dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:
Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.
2. Uji Multikolinieritas
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Indikator model

regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen (Imam Ghozali, 2013:105). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013: 139) ada beberapa cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas, yaitu : "Dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan SRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah distudentized. Homoskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya persentase jawaban responden terhadap tiga variable yang dianalisa.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan adalah regresi berganda karena jumlah variable independennya 2 (Sugiyono 2017:275). bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = nilai konstanta

X₁ = Semangat Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

b₁ = koefisien regresi Semangat Kerja

b₂ = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

e = residual error

3. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2018:97) adalah sebagai berikut: "Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen." Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen.

Metode Pengujian Hipotesis

1. Uji T
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali,2011).
2. Uji F
Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner maka dapat disimpulkan deskripsi identitas responden pada penelitian ini yang terdiri dari Jenis Kelamin, Lama Bekerja, Usia dan Pendidikan Terakhir responden. Hasil perhitungan persentase deskripsi identitas responden ini menggunakan bantuan aplikasi *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 25*.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 : Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	13	39.40%
Perempuan	20	60.60%
Jumlah	33	100%

Sumber: Hasil Olahan Data(2020)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 13 responden dengan persentase sebesar 39.4%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 20 responden dengan persentase sebesar 60.6% dari total 33 responden. Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan berjumlah 20 responden dengan persentase sebesar 60.6%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
22 – 27 Tahun	4	12.10%
27 – 32 Tahun	26	78.80%
>32 Tahun	3	9.10%
Total	33	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini berusia diantara 27-32 tahun mendominasi dalam penelitian ini sebanyak 26 responden dengan persentase 78.8%, yang berusia diantara 22-27 tahun sebanyak 4 responden dengan persentase 12.1% dan responden yang berusia diatas 32 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 9.1% dari total responden sebanyak 33 responden. Dengan demikian mayoritas usia responden didominasi oleh usia antara 27-32 tahun karena berdasarkan observasi bahwa pada usia tersebut merupakan Staff dan tenaga pengajar pada Poltekes Siteba Padang.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	9	27.30%
3-5 Tahun	5	15.20%
> 5 Tahun	19	57.60%
Total	33	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja antara 1–3 tahun berjumlah 9 responden atau sebesar 27.3%, responden dengan lama bekerja antara 3–5 tahun berjumlah 5 responden atau sebesar 15.2% dan responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun di Poltekes Siteba Padang berjumlah 19 responden dengan persentase 57.6% dari jumlah responden sebanyak 33 responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Pendidikan Responden

Penghasilan	Jumlah	Persentase
SMP	1	3.00%
SMA/SMK	5	15.20%
Perguruan Tinggi	27	81.80%
Total	33	100%

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan lulusan Perguruan Tinggi mendominasi sebanyak 27 responden dengan persentase 81.8% dari jumlah responden sebanyak 33 responden. Hal ini dikarenakan responden sebagian besar merupakan tamatan Perguruan Tinggi yang mengisi posisi sebagai staf dan tenaga pengajar pada Poltekes Siteba Padang.

Teknik Pengolahan Data

1. Uji Validitas

Suatu kuesioner sebagai instrumen penelitian dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.” Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk analisis item kuesioner, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut 100 tidak akan diteliti lebih lanjut. Adapun syarat dalam uji validitas yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:215) yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut: a. Jika koefisien korelasi $r \geq 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid. b. Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Uji validitas instrumen dapat menggunakan rumus korelasi.

Dapat disimpulkan bahwa Semua pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini valid dan tidak ada yang tidak valid. Hal ini dilihat dari hasil uji validitas pada spss yang semua pertanyaan mempunyai nilai validitas diatas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2018:45) mengenai uji reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut: “Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* akan menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien reliabilitas atau *alpha* sebesar 0,60 atau lebih. Sebaliknya apabila nilai koefisien reliabilitas atau *alpha* dibawah 0,60 berarti instrumen penelitian tersebut dikatakan tidak handal (*unreliable*).

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Var	Alpha	Std	Ket
X ₁	0.735	0.6	Reliabel
X ₂	0.851	0.6	Reliabel
Y	0.856	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka seluruh pernyataan variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan keseluruhan pernyataan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N	33		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	2.70592645	
Most Extreme Differences	Absolute	0.105	
	Positive	0.105	
	Negative	-0.101	
Test Statistic	0.105		
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}		
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.822 ^e	
	99% Confidenc	Lower Bound	0.812
		Upper Bound	0.832
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber:Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji *Kolmogrov-smirnov* dengan nilai *Asymp Sig* menunjukkan angka 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa data telah berdistribusi normal karena lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.427	4.523		3.411	0.002		
	SEMANGAT KERJA	0.767	0.113	0.7	6.812	0	0.649	1.541
	BUDAYA ORGANISASI	0.16	0.06	0.275	2.673	0.012	0.649	1.541

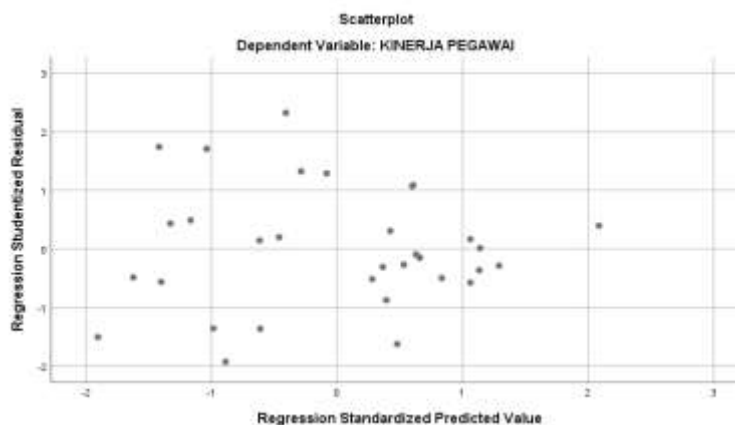
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini seluruh variabel independen bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.427	4.523		3.411	0.002		
	SEMANGAT KERJA	0.767	0.113	0.7	6.812	0	0.649	1.541
	BUDAYA ORGANISASI	0.16	0.06	0.275	2.673	0.012	0.649	1.541

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat disimpulkan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 15.427 + 0.767 X_1 + 0.160 X_2 + e$$

Penjelasan terhadap persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 15.427 dapat diartikan apabila nilai variabel Semangat Kerja dan Budaya Organisasi sama dengan nol (0), maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 15.427.
2. Nilai koefisien variabel Semangat Kerja yaitu sebesar 0.767. Koefisiennya bernilai positif sehingga dapat disimpulkan Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Poltekes Siteba Padang. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan variabel Semangat Kerja sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Poltekes Siteba Padang akan meningkat sebesar 0.767 satuan.
3. Nilai koefisien variabel Budaya Organisasi sebesar 0.160. Koefisiennya bernilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Poltekes Siteba Padang. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan variabel Budaya Organisasi sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Poltekes Siteba Padang akan meningkat sebesar 0.160 satuan.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ditunjukkan oleh angka *Adjusted R Square*, Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	0.794	0.781	2.795
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 9, terlihat nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.781. Hal ini berarti kontribusi variabel Semangat Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) adalah sebesar 78.1%. Sedangkan sisanya sebesar 21.9% yang dipengaruhi oleh variabel-variabel independen lain diluar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Tabel 10 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.427	4.523		3.411	0.002		
	SEMANGAT KERJA	0.767	0.113	0.7	6.812	0	0.649	1.541
	BUDAYA ORGANISASI	0.16	0.06	0.275	2.673	0.012	0.649	1.541
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI								

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Semangat Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Nilai t_{hitung} positif sebesar 6.812 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} 1,6972 dan nilai Sig $<$ 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Semangat kerjaberpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Poltekes Siteba Padang.
- 2) Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Nilai t_{hitung} positif sebesar 2.673 dengan nilai Sig sebesar 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} 1,6972 dan nilai Sig $<$ 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Budaya organisasiberpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Poltekes Siteba Padang.

2. Uji F

Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 11 berikut :

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	904.422	2	452.211	57.9	.000 ^b
	Residual	234.305	30	7.81		
	Total	1138.727	32			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA

Sumber : Hasil Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 11 di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 57.900 dan Sig 0,000. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} >$ F_{tabel} 3,32 dan Sig $<$ 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Semangat Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Poltekes Siteba Padang (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekes Siteba Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi semangat kerja maka semakin bagus pula kinerja pegawai pada Poltekes Siteba Padang.

Nurhendar (2007) menyatakan bahwa dalam melaksanakan suatu pekerjaan, apabila seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diperoleh kinerja yang baik karena tugas dari pekerjaan lebih cepat atau tepat waktu dalam penyelesaiannya. Namun, apabila semangat kerja karyawan rendah maka akan berimbas pada kinerja yang juga akan menurun. Berdasarkan teori tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan sementara bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamela Deswita (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Indra Girihulu, yang mendapatkan hasil bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indra Girihulu.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Afinda Mufidah Fitria, Woro Utari, & C. Sri Hartati (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK Teknologi Bojo Negro, yang mendapatkan hasil bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Teknologi Bojo Negro.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Poltekes Siteba Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin bagus budaya organisasi Poltekes Siteba Padang maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Poltekes Siteba Padang.

Budaya organisasi yang terdapat pada Poltekes Siteba Padang sudah baik dan mampu dalam meningkatkan inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko dan mampu dalam berorientasi pada tim kerja. Budaya Organisasi yang sudah diterapkan atau diwariskan kepada seluruh karyawan Poltekes Siteba Padang harus tetap dipertahankan sebagai salah satu nilai untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Poltekes Siteba Padang sehingga dapat menciptakan efisiensi dan kesesuaian karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi/ Perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romi Haryo Julianto & Susi Hendriani (2014), dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Mitchael Hutomo Tanuwibowo & Roy Setiawan (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purnama Perkasa, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purnama Perkasa.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh H Edy Sutrisno (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, stress kerja dan komitmen terhadap kinerja Karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya, yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap kinerja Karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ignatius Julius Winata Sarumaha (2015), dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematangsiantar, yang menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematangsiantar..

3. Pengaruh Semangat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis koefisien dari uji simultan dan uji parsial, dapat diketahui bahwa variabel semangat kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari uji analisis regresi. Bentuk pengaruh dari semangat kerja dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai tersebut dapat digambarkan dengan persamaan regresi yang diperoleh nilai koefisien regresi yang bertanda positif, hal tersebut menunjukkan bahwa antar semangat kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Poltekes Siteba Padang.

Budaya organisasi yang dikelola dengan baik sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif, nilai-nilai budaya tersebut tidak tampak akan tetapi merupakan suatu kekuatan yang mendorong perilaku pegawai dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Nilai-nilai dan keyakinan dasar yang ditanamkan dalam suatu organisasi yang melahirkan sejumlah kebijakan dan praktik manajemen yang diturunkan kepada pegawai secara lisan maupun tertulis bisa pula melalui perilaku mereka. Semakin sering kebijakan dan kebijakan manajemen ini digunakan dan terbukti keberhasilannya, maka semakin tertanam dalam perilaku serta kebiasaan kerja sehari-harinya.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Poltekes Siteba yaitu dengan menerapkan budaya organisasi untuk tetap baik dan menjamin kesejahteraan para pegawai agar selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan, dengan demikian jika semangat kerja pegawai semakin tinggi maka akan semakin meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Secara umum dapat diketahui bahwa semangat kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang penting agar dapat memperoleh tujuan suatu perusahaan.

Penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh Poltekes Siteba Padang berkontribusi pada peningkatan semangat kerja karyawan. Budaya organisasi membantu karyawan memandang organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Ketika karyawan merasa bangga terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bernaung, maka mereka akan cenderung lebih mudah terdorong untuk menunjukkan performa kerja yang baik. Dorongan seseorang dapat berupa dari eksternal maupun internal. Berdasarkan hasil analisis melalui penelitian ini dapat ditunjukkan bahwa perilaku budaya organisasi yang meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandirian/stabilitas mampu mendukung perilaku dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiasi dan kreatifitas, dan rasa tanggung jawab. Penerapan budaya organisasi berkontribusi pada peningkatan semangat kerja juga berdampak pada kinerja karyawan sendiri. Karyawan yang sudah memiliki budaya organisasi yang tinggi akan memiliki semangat dalam bekerja, imbasnya, mereka mampu menunjukkan performa dan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini

mampu menjelaskan pengaruh semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Poltekes Siteba Padang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Civitas Akademika Pada Poltekes Siteba Padang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang.
3. Semangat Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Civitas Akademika Poltekes Siteba Padang.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variable Semangat Kerja, indikator yang memiliki skor tertinggi adalah Produktivitas Kerja dengan Tingkat Capaian Responden sebesar 78% dengan kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai Poltekes Siteba Padang sudah baik, sehingga untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut perlu adanya apresiasi yang tinggi pula yang diberikan oleh pihak Yayasan Poltekes Siteba Padang. Ketika karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja, pimpinan hendaknya membimbing dan membantu dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan. Dukungan seperti ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan kepada pimpinan dan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variable Semangat Kerja, indikator yang memiliki skor terendah adalah Berkurangnya Kegelisahan dengan Tingkat Capaian Responden sebesar 72% dengan kategori baik. Dengan demikian perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman pada pegawai saat menjalankan tugas seperti keamanan dan kenyamanan ruangan bekerja agar pegawai tidak merasa gelisah saat melaksanakan tugas dan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variable Budaya Organisasi, indikator yang memiliki skor tertinggi adalah *Innovation and Risk Taking* dengan Tingkat Capaian Responden sebesar 82.02% dengan kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dari segi melakukan inovasi dan pengambilan resiko pada pegawai Poltekes Siteba Padang sudah baik, pimpinan pada Poltekes Siteba Padang selalu menerapkan budaya kerja yang menuntut pegawai untuk selalu melakukan suatu inovasi-inovasi dan mengajarkan untuk berani dalam mengambil resiko sehingga pegawai Poltekes Siteba Padang sudah mampu untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Tetapi sebaiknya perusahaan memberikan lebih banyak lagi perhatian dan usahanya dalam meningkatkan mutu dari budaya

organisasi pada Poltekes Siteba Padang dengan cara mengadakan pelatihan bersama, *outbound*, untuk mengurangi kesenjangan diantara karyawan. Disamping itu pelatihan tersebut juga dapat mengurangi tingkat stres kerja para karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variable Budaya Organisasi, indikator yang memiliki skor terendah adalah *Agressiveness* dengan Tingkat Capaian Responden sebesar 74.14% dengan kategori baik. Hal yang mendasar untuk dapat meningkatkan budaya organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan *aggressiveness* yang baik dalam menjalankan aturan-aturan yang telah disepakati di Poltekes Siteba Padang. Karyawan diharapkan untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas- tugas yang sudah menjadi tanggung jawab, senantiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik,

3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variable Kinerja Pegawai, indikator yang memiliki skor tertinggi adalah Kualitas Kerja dengan Tingkat Capaian Responden sebesar 85.86% dengan kategori baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Poltekes Siteba Padang sudah baik karena setiap pekerjaan yang dilakukan selalu sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan oleh pimpinan, sehingga untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut perlu adanya apresiasi yang tinggi pula yang diberikan oleh pihak Yayasan Poltekes Siteba Padang.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variable Kinerja Pegawai, indicator yang memiliki skor terendah adalah Keandalan dengan Tingkat Capaian Responden sebesar 81.82% dengan kategori baik. Kinerja pegawai pada Poltekes Siteba umumnya sudah pada kategori tinggi. Walaupun sudah dalam kategori tinggi tentunya pihak Yayasan harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak Yayasan selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pihak perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achin E.Q., (2010). *Perilaku Belajar Mahasiswa*. (Online).
- Agussalim Manguluang. 2016. *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Padang.
- Agussalim Manguluang. 2017. *Statistik Lanjutan*. Ekasakti Press. Padang.
- Almanfaluthfi. 2009. *Alumni atau Alumnus*. [Alumni atau Alumnus? | Bahasakita.com](http://Bahasakita.com). [Diakses 20 Februari 2021].
- Arikunto, S. 2006. *Metode Pendekatan Kualitatif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz
- Djamarah. S. B, Zain. A. 2010. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fuad, Mas'ud. 2010. *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta. Erlangga.
- Gaol, Chr. Jimmy L.. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- KBBI, 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. (KBBI)*. [online] Available at: <https://kbbi.web.id/>[Diakses 20 Februari 2021].
- Mangkunegara, A. Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Muhson, Ali. 2015. *Pedoman Praktikum Aplikasi Komputer Lanjut*. Yogyakarta: FE UNY.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana. Jakarta.
- Nikolis. 2013. *Leadership*. Handyana Pujaat Wika, penerjemah. Jakarta Pentalindo.
- Nitisemito, Alex. S. 2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Purwanto. 2013. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. PT. Pustaka Gramedia Utama. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, 2011, *Perilaku Organisasi, Edisi 12*, Salemba Empat Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. *Management*. 11th. Prentice Hall., New Jersey.
- Sembiring. 2013. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Fokus Media. Bandung.
- Sondang P. Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Tika, Pabundu, Moh., 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Abdul Aziz NP., & Aprina W., 2017, Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, Vol. 8 (2), 119-129.

- Afinda MF., Woro U., & C. Sri Hartati, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di SMK Teknologi Bojo Negro. *Jurnal Mitra Pendidikan*, Vol. 3 (5), 657-669.
- Agnes FW., & Tri Anjarwati, 2019, Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion I pada divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol. 4 (2), 79-104.
- Enno AA., Satrijo B., & Nik A., 2017, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol. 6 (1), 1-12.
- H., Edy Sutrisno, 2010, Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra. *Jurnal Ekuitas*, Vol. 14 (4), 460-477.
- Hendra, 2018, Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non-Edukatif di Sekolah Buddhi (Perguruan dan Perguruan Tinggi Buddhi). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 16 (2), 19-26.
- I., Nyoman S., 2015, Pengaruh Semangat Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, *Jurnal Manajemen Gayana*, Vol. 12 (2), 115-125.
- Ignatius JWS., 2015, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, Vol. 1 (1), 22-29.
- Kurnia, M., & Erawati, Y., 2013, Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mungkid Magelang. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, Vol. 11(1), 81-92
- Mitchael HT., & Roy S., 2015, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Purnama Perkasa. *Jurnal Agora*, Vol. 3 (2), 60-69.
- Pamelia D., 2018, Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indra Girihulu. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, Vol. 1 (1), 101-109.
- Romi HJ.,& Susi H., 2014, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bea dan Cukai (DJBC) Riau dan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 22 (2), 13-26.
- Sri Yunida, 2016, Pengaruh Disiplin, Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Insani Muara Taweh. *Jurnal Komunikasi Bisnis & Manajemen*, Vol. 3 (6), 108-118.