

ANALISIS KINERJA PEGAWAI DARI PENILAIAN BUDAYA KERJA, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA (Studi Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen)

Safrizal^{1*)}, M. Yusuf²⁾, Mahyu Danil³⁾

¹ Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen
^{2,3} Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: rizal.sm7880@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v5i9.338

Article history

Received:
March 12, 2024

Revised:
March 20, 2024

Accepted:
March 25, 2024

Page:
70 - 79

Keywords:
performance, work culture, motivation, work spirit

ABSTRACT: *The research aims to analyze employee performance from the aspects of work culture, motivation and work spirit. With research on employees of the Bireuen Regency Animal Husbandry and Health Service. Using a survey based on a questionnaire instrument asked to employees. The approach used is a quantitative approach, with analysis using the path association model. The research results show: 1) Employee performance is influenced both directly and indirectly by work culture by 43.6%. 2) Employee performance is positively related to employee work motivation, and the influence is significant, both directly and indirectly, at 44.2%. 3) Apart from that, the work morale factor has quite a large influence both directly and indirectly, namely 33.36%. 4) Simultaneously, work culture, motivation and work enthusiasm have a positive effect on the performance of Bireuen Regency Animal Husbandry and Health Service employees, namely 65%.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis kinerja pegawai dari aspek budaya kerja, motivasi dan semangat kerja. Dengan studi pada pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen. Menggunakan survei berdasarkan instrument angket yang ditanyakan pada pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan, dengan analisis menggunakan analisis jalur. Hasil Penelitian diketahui: 1) Kinerja pegawai dipengaruhi baik langsung dan tidak langsung budaya kerja sebesar 43,6%. 2) Kinerja pegawai ada kaitan positif dengan motivasi kerja pegawai, dan pengaruhnya signifikan baik langsung dan tidak langsung sebesar 44,2%. 3) Juga faktor semangat kerja cukup signifikan pengaruhnya, langsung dan tidak langsung sebesar 33,36%. 4) Secara simultan budaya kerja, motivasi dan semangat kerja, memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 65%.

Pendahuluan (*Introduction*)

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi, tidak lain bertujuan untuk membuat kinerja pegawai lebih baik. Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerjanya. Sebanarnya banyak hal yang berkaitan dengan kinerja, seperti upaya pimpinan menciptakan budaya kerja yang baik, terus memberi motivasi pada pegawai dan dijaganya semangat kerja yang mumpuni.

Sebagaimana disebutkan M. Yusuf (2015), kata kunci sukses, jika mampu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, sebagai kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Budaya kerja memang bersifat filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membekukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka pemimpin dan bawahan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Hal inilah menjadi tugas pimpinan dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat, supaya dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Hal ini terbukti dari beberapa penelitian ilmiah, seperti hasil dari Mahyuddin dan Azhari (2021) yang menemukan terdapat pengaruh langsung ataupun tidak langsung faktor Budaya organisasi terhadap Kinerja personil Polri pada kantor Polres Pidie Jaya, Aceh. Juga penelitian Kamaruddin, dkk (2022), mendukung bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja.

Selain budaya kerja terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi. Sutrisno (2014), menjelaskan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Karena motivasi kerja pegawai bisa tidak labil maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja. Hasibuan (2014), mengatakan ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Motivasi kerja yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal

Di samping itu, diketahui bahwa suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Keberadaan semangat kerja sangat penting dan dibutuhkan peranannya sebagai usaha meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Menurut Hasibuan (2014) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka beranjak dari substansi dan empiris diatas, lazim kiranya peneliti melakukan analisis kajian kinerja dari aspek budaya kerja, motivasi dan semangat pegawai dalam mencapai kerja dan berprestasi.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

Analisis Kinerja Pegawai dari aspek Budaya kerja

Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*) akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu (Juliansyah R. & Konadi W., 2019). Budaya kerja merupakan suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Robbins, 2013). Disamping itu mengutip keterangan Mangkunegara (2015) menyatakan sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dessler (2015), menyatakan budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Hal ini dikuatkan Mondy (2015), yang menyatakan sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan karyawan orang dalam melakukan pekerjaannya”.

Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Basri, H dan Kamaruddin, 2020).

Budaya kerja juga sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui tujuan organisasi dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu, budaya juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja dari pegawai. Karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Analisis Kinerja Pegawai dari aspek Motivasi kerja

Penelitian tentang kinerja pegawai, tidak ada habisnya untuk dikaji. Karena hal ini bagian dari evaluasi dan ikut membantu pengembangan kerja pegawai di kemudian hari. Maka kualitas pegawai pada prinsipnya bagian terpenting untuk meningkatkan kinerja individu atau organisasi (Fajri L. & Konadi W, 2022). Hal ini senada dengan disebutkan Herzberg dalam Suciati (2015), bahwa motivasi kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi sekolah akan berdampak positif terhadap kinerja.

Pegawai yang memiliki Motivasi yang baik akan mendorong diri Pegawai untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong Kinerja Pegawai ke arah yang lebih baik. Sebagaimana dinyatakan Wibowo (2015), jika organisasi berhasil memberikan motivasi kerja yang baik dalam organisasi tersebut maka motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Rendahnya kinerja akan berdampak kurang baiknya pelayanan publik di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan. Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional pegawai (Herianto S. & Azhari, 2021). Dan hal ini dibuktikan dari penelitiannya, motivasi kerja didamping adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai.

Juga penelitian Novita dan Kamaruddin (2022) menemukan terdapat pengaruh langsung motivasi kerja, maupun tidak langsung melalui kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai, karena faktor motivasi lebih *urgen* yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung.

Analisis Kinerja Pegawai dari aspek Semangat kerja

Semangat kerja pegawai akan timbul jika pegawai mempunyai harapan untuk maju, sebaliknya bila tidak, maka semangat kerja makin lama akan menurun. Setiap organisasi hendaknya memberikan kesempatan kepada pegawainya, seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi berupa pengakuan yang disertai hadiah, kenaikan gaji, pangkat dan jabatan yang lebih sesuai (Soedarso, 2015).

Hal ini juga ada kaitan dengan terpenuhi kebutuhan pegawai, sebagai mana dinyatakan Hasibuan (2009) bahwa apabila kebutuhan pegawai terpenuhi maka semangat kerja pegawai akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan pegawai guna meningkatkan semangat kerja pegawai.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Halsay (2008) mengatakan "Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan".

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Zainun dalam Darmawan (2008), diantaranya: hubungan yang harmonis antar pimpinan dengan bawahan, kepuasan pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat, rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka harus diwujudkan secara bersama-sama pula, dan yang penting lagi adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Jenis penelitian asosiatif dengan analisis jalur. Penelitian berupa inferensial statistik yaitu salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif yang melakukan analisis hubungan antar variabel dengan pengujian hipotesis (Marwan, dkk, 2023). Adapun variabel eksogen adalah budaya kerja, motivasi dan semangat kerja, sedang variabel endogen yaitu Kinerja pegawai. Dengan operasional variabel berikut ini.

Tabel 1. Dimensi dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konsep	Dimensi
Budaya Kerja (X ₁)	Sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Sumber: Triguno (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap terhadap pekerjaan • Perilaku pada waktu bekerja • Disiplin kerja
Motivasi Kerja (X ₂)	Daya penggerak menciptakan kegairahan kerja dan bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi. Sumber: Hasibuan (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan akan prestasi • Kebutuhan akan afiliasi • Kebutuhan akan kekuasaan
Semangat Kerja (X ₃)	Keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam kantor, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya. Sumber: Nitisemito (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Naiknya Produktivitas pegawai • Tingkat absensi rendah • <i>Labour Turn Over</i> • Berkurangnya kegelisahan
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya Sumber: Mangkunegara (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • Sasaran Kerja Pegawai (SKP) • Perilaku Kerja

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri (ASN) pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen, dan sampel berjumlah 63 orang. Adapun karakteristik pegawai, sebagai berikut:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	30	47,62%
	Perempuan	33	52,38%
Umur	20-30 Tahun	0	0
	31-40 Tahun	4	6,35%
	41-50 Tahun	28	44,44%
	> 50 Tahun	31	49,20%
Pendidikan	SMA	6	9,52%
	Diploma	6	9,52%
	Sarjana (S1)	49	77,78%
	Pasca Sarjana (S2)	2	3,18%
Jumlah Responden		63	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2023

c. Alat Analisis

Analisis menggunakan statistik parameterik melalui analisis jalur. . Yakni untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. sehingga dapat mengukur pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen, secara langsung maupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023). Analisis dibangun dari model $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$. Dimana Y = kinerja pegawai, X₁ = Budaya kerja X₂ = motivasi, dan X₃ = semangat kerja.

Hasil dan Pembahasan (Results and Discussion)

a. Uji Persyaratan Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen untuk mengukur validitas setiap variabelm dengan membandingkan nilai korelasi antara butir dan bobot variabelnya, terhadap korelasi minimal atau hasil uji signifikansi. Dari table dibawah terbukti semua valid pada taraf uji 5% dan semua diatas batas korelasi terkecil 0,300.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig.	Ket
Variabel Budaya kerja					
1	Saya selalu merespon cepat setiap pekerjaan yang diberikan, biarpun pekerjaan itu banyak	0,627	0,300	0,000	Valid
2	Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan	0,736	0,300	0,000	Valid
3	Saya memiliki tanggung jawab pada saat bekerja	0,750	0,300	0,000	Valid
4	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu	0,746	0,300	0,000	Valid
5	Memakai seragam dan atribut sesuai dengan ketentuan yang berlaku di kantor	0,494	0,300	0,000	Valid
6	Saya hadir dan pulang kerja tepat pada waktunya	0,432	0,300	0,000	Valid
Variabel Motivasi					
1	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	0,596	0,300	0,000	Valid
2	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	0,667	0,300	0,000	Valid
3	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	0,685	0,300	0,000	Valid
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	0,667	0,300	0,000	Valid
5	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	0,695	0,300	0,000	Valid
6	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja	0,768	0,300	0,000	Valid
7	Saya merasa merupakan bagian dari kelompok	0,710	0,300	0,000	Valid
8	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	0,775	0,300	0,000	Valid
Variabel Semangat kerja					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,405	0,300	0,000	Valid
2	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat	0,565	0,300	0,000	Valid
3	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya	0,517	0,300	0,000	Valid
4	Saya selalu menjalin kerjasama dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan	0,638	0,300	0,000	Valid
5	Saya sangat bersemangat bekerja dalam organisasi ini	0,596	0,300	0,000	Valid
6	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini	0,565	0,300	0,000	Valid
7	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat	0,589	0,300	0,000	Valid
8	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan	0,332	0,300	0,000	Valid

Pengujian kehandalan atau reliabilitas alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah ketetapan atau keajegan alat tersebut dalam mengukur apa yang diukur. Artinya, kapan pun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama (Marwan, dkk, 2023).

Dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* dimana variabel dapat dinyatakan reliabel jika menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Budaya Kerja	0,715	6	Realible
Motivasi	0,679	8	Realible
Semangat Kerja	0,740	8	Realible

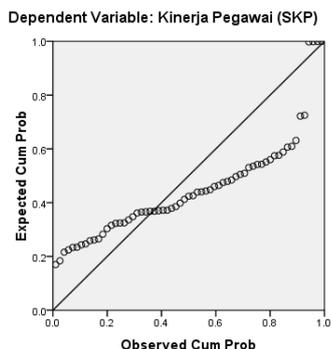
Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

b. Uji Asumsi Model

Uji Normalitas

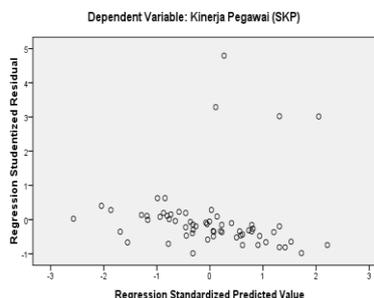
Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik. Model yang paling baik adalah apabila datanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasilnya berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 diatas, terbukti memenuhi syarat normalitas..

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 2. Dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola antara sisaan dalam model regresi sehingga asumsi heterosidasitas dicapai.

Uji Multikolinearitas

Uji melihat adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel independent. Dasar pengambilan keputusan, yakni jika: a) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. b) Berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), jika $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta				Tolerance	VIF
Budaya Kerja	.440		5.291	.000	.845	1.184
Motivasi	.429		4.844	.000	.686	1.457
Semangat Kerja	.322		3.835	.000	.754	1.327

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

c. Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan analisis jalur variabel Budaya kerja, motivasi dan semangat kerja terhadap variabel Kinerja diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	29.522	3	9.841	61.025	.000 ^a
	Residual	566.384	59	9.600		
	Total	595.906	62			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 61,025 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 63 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,53. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5%

maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel budaya kerja (X_1), motivasi (X_2) dan semangat kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen.

Selanjutnya, dihitung korelasi antar variabel eksogen yakni berikut ini:

Tabel 7. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Budaya Kerja	Motivasi	Semangat Kerja
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.310*	.483
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	63	63	63
Motivasi	Pearson Correlation	.310*	1	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan pengolahan data statistik pada tabel 7, dapat dijelaskan Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus) sebagai berikut:

Hubungan kausal antar variabel budaya kerja (X_1) dan motivasi (X_2) sebesar 0,310, Hubungan kausal antar variabel motivasi (X_2) dan semangat kerja (X_3) sebesar, 0,477 dan Hubungan kausal antar variabel semangat kerja (X_3) dan budaya kerja (X_1) sebesar, 0,483.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8. Taksiran Koefisien Jalur

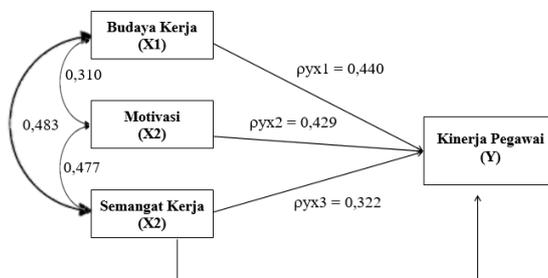
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	73.816	7.535		9.796	.000
Budaya Kerja	.156	.192	.440	5.291	.000
Motivasi	.143	.169	.429	4.844	.000
Semangat Kerja	.120	.143	.322	3.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan pengolahan data menggunakan software statistik yaitu SPSS versi 23.0 diperoleh nilai koefisien jalurnya, dan semua koefisien jalur dinyatakan signifikans pada taraf uji 5%.

d. Pembahasan

Model structural variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, dinyatakan berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur Penelitian

1). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,440$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,440)^2 \times 100\% = 19,36\%$.

Besarnya pengaruh tidak langsung budaya kerja dinyatakan, masing-masing:

Pengaruh budaya kerja melalui motivasi, adalah $= (0,440)(0,310)(0,429) \times 100\% = 11,79\%$

Pengaruh budaya kerja melalui semangat kerja, adalah $= (0,440)(0,483)(0,322) \times 100\% = 12,45\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya kerja terhadap kinerja pegawai, yakni : $19,36\% + 11,79\% + 12,45\%$ sebesar $43,6\%$

2). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai

Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,429$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,429)^2 \times 100\% = 18,40\%$

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai, masing-masing adalah:

Pengaruh motivasi melalui budaya kerja, adalah $= (0,429)(0,477)(0,440) \times 100\% = 13,46\%$

Pengaruh motivasi melalui semangat kerja adalah $= (0,429)(0,483)(0,322) \times 100\% = 12,34\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi terhadap kinerja pegawai, yakni : $18,40\% + 13,46\% + 12,34\%$ sebesar $44,2\%$

3). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,322$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,322)^2 \times 100\% = 10,36\%$

Besarnya pengaruh tak langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai, masing-masing:

Pengaruh semangat kerja melalui budaya kerja adalah $= (0,322)(0,477)(0,440) \times 100\% = 12,39\%$

Pengaruh semangat kerja melalui motivasi adalah $= (0,322)(0,310)(0,429) \times 100\% = 10,61\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total semangat kerja terhadap kinerja pegawai, yakni : $10,36\% + 12,39\% + 10,61\%$ sebesar $33,36\%$

4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur: $Y = 0,440 X_1 + 0,429 X_2 + 0,332 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa budaya kerja bernilai positif (0,440) artinya apabila pegawai memiliki budaya kerja yang baik maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,440 satuan. Jika tingkat budaya kerja meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 4,40%. Motivasi bernilai positif (0,429) artinya apabila pegawai memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan menaikkan rata-rata 0,429 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% motivasi maka akan mendukung kenaikan kinerja pegawai sebesar 4,29%.

Dan semangat kerja sebesar 0,322 artinya apabila seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,322 satuan, atau 3,22%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.823 ^a	.650	1.201	3.098	.344

a. Predictors: (Constant), Motivasi, budaya kerja, semangat kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan budaya kerja, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar 0,823 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,823. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,650 menjelaskan bahwa kontribusi faktor budaya kerja, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen sebesar 65,0%.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel budaya kerja dan motivasi sebesar 0,310; hubungan variabel motivasi dan semangat kerja sebesar, 0,477 dan hubungan kausal antar semangat kerja dan budaya kerja sebesar, 0,483.
2. Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung budaya kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 43,6% dan pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 44,2%. Serta terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen yakni sebesar 33,36%.
3. Secara simultan budaya kerja, motivasi dan semangat kerja, memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 65%.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Basri, H dan Kamaruddin (2020). The Influence Of Organizational Culture, Principal Leadership And School Environment On Organizational Commitment In District High Schools Juang City Bireuen Regency, *Indomera Jurnal*, 1(2):8-18, <https://doi.org/10.55178/idm.v1i2.203>
- 2) Darmawan. (2008). *Kebutuhan Dasar Manusia*. Jakarta: Salemba Medika.
- 3) Dessler. Gary (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks
- 4) Fajri L, dan Konadi W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya, *Indomera Jurnal*, 3(6): 57-66, DOI: 10.55178/idm.v3i6.305
- 5) Handoko Hani (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- 6) Hasibuan Melayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT, Bumi Aksa, Jakarta.
- 7) Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT, Bumi Aksa, Jakarta.
- 8) Herianto S. & Azhari (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Implementasinya pada Kinerja Pegawai UPTD Wilayah Iii Dpka (Samsat) Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, 10(19): 1-11, e-ISSN: 2722-3191
- 9) Juliansyah, R. dan Konadi, W. (2019). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Rumah Sakit Umum Bireuen Medical Center (BMC), *Jurnal Kebangsaan*, 8(16): 23-34, Juli - Desember 2019, ISSN: 2089-5917
- 10) Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681.
- 11) Mahyuddin dan Azhari (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya, *Indomera Jurnal*, 2(4): 17-27.
- 12) Mangkunegara A. A. Prabu (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 13) Mangkunegara A. A. Prabu (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- 14) Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Kreasi
- 15) Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing
- 16) Mondy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- 17) M. Yusuf, (2015). Pengaruh Diklat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Bireuen, *Jurnal Kebangsaan*, 4(7), Januari 2015.
- 18) Nitisemito Alex. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- 19) Novita dan Kamaruddin (2022). Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi (Studi Pada Guru SMP Negeri Peudada Kabupaten Bireuen), *Jurnal Kebangsaan*; 11(22): 17-23, DOI: <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i22.275>
- 20) Robbins, Stephen P. (2013). *Organizational Behavior*, New Jersey: Printice Hall. International Inc.
- 21) Sucianti (2015). *Psikologi Komunikasi: Sebuah Tinjauan Teoritis dan. Perspektif Islam*. Yogyakarta: Buku Litera.
- 22) Sri Widodo Soedarso. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung: Manggu Media
- 23) Sutrisno E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- 24) Triguno P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara