

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN

Oleh:

Suhardi

Universitas Darma Agung, Medan

E-mail:

suhardi01081970@gmail.com

ABSTRACT

There are many factors that can affect morale, but the factors discussed in this study are factors of organizational culture, work discipline and commitment. The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture, work discipline and commitment partially and simultaneously on employee morale at the Medan Tourism Polytechnic. The population of this research is only PNS of Medan Tourism Polytechnic, which is 87 employees. To determine the number of samples used the Slovin formula so that the sample is 47 employees. Data collection techniques in this study were questionnaires, interviews and documentation studies. While the data analysis technique used is the classical assumption test, multiple regression, t test, F test and the coefficient of determination. The results showed that the organizational culture variable had a significant effect on employee morale at the Medan Tourism Polytechnic, where the better the organizational culture, the higher the morale would be. Work discipline variables have a significant effect on employee morale at the Medan Tourism Polytechnic, where the better the work discipline, the higher the morale will also be. The commitment variable has a significant effect on employee morale at the Medan Tourism Polytechnic, where the better the commitment, the higher the morale will be. Simultaneously, there is a significant influence on the influence of organizational culture, work discipline and commitment to employee morale. The coefficient of determination (R^2) of 89.80% of variations in employee performance can be explained by the variables of discipline, commitment, and organizational climate simultaneously, while the remaining 10.20% is explained by other factors, such as compensation and work ability variables. It is suggested that Medan Tourism Polytechnic employees need to improve their organizational culture by increasing their awareness in carrying out the tasks that are their responsibility and need to take the initiative to solve problems in solving their work. The leadership of the Medan Tourism Polytechnic should improve work discipline by providing examples and providing disciplinary sanctions according to violations committed by subordinates. The leadership of the Medan Tourism Polytechnic should improve employee commitment by encouraging employee involvement in solving every problem. It is necessary to do further research using more independent variables on morale, such as compensation, work ability and others.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Commitment, Work Spirit*

ABSTRAK

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, tetapi faktor yang dibahas dalam penelitian ini adalah faktor budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. Populasi penelitian ini adalah hanya PNS Politeknik Pariwisata Medan

yaitu berjumlah 87 pegawai. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin sehingga sampel 47 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana budaya organisasi semakin baik maka semakin tinggi juga semangat kerja. Disiplin berpengaruh secara signifikan positif terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana disiplin semakin baik maka semakin tinggi juga semangat kerja. Komitmen berpengaruh secara signifikan positif terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana komitmen semakin baik maka semakin tinggi juga semangat kerja. Secara simultan terdapat secara signifikan pengaruh dari budaya organisasi, disiplin, komitmen terhadap semangat kerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,80 % merupakan variasi semangat kerja pegawai dapat dijelaskan dari variabel budaya organisasi, disiplin, komitmen secara bersama-sama, sedangkan sisanya 10,20 % lagi disebabkan oleh faktor lain, seperti seperti variabel kompensasi dan kemampuan kerja. Disarankan pegawai Politeknik Pariwisata Medan perlu memperbaiki budaya organisasinya dengan meningkatkan kesadarannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya serta perlu berinisiatif untuk mengatasi masalah dalam penyelesaian pekerjaannya. Pimpinan Politeknik Pariwisata Medan sebaiknya meningkatkan disiplin kerja dengan memberikan teladan dan memberikan sanksi disiplin sesuai pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan. Pimpinan Politeknik Pariwisata Medan sebaiknya memperbaiki komitmen pegawai dengan mendorong keterlibatan pegawai dalam pemecahan setiap masalah. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap semangat kerja, seperti kompensasi, kemampuan kerja dan lain-lain.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen, Semangat Kerja

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Semangat kerja adalah suatu refleksi dari sikap secara pribadi atau sikap kelompok bagi kerja dan kerja sama. Ini mengartikan semangat kerja adalah suatu sikap individu juga kelompok pada seluruh lingkungan kerja maupun terhadap kerja sama pada orang lain untuk tercapainya hasil maksimal yang sesuai dengan kepentingan dari instansi.

Faktor-faktor dapat mempengaruhi penurunan dari semangat kerja adalah budaya organisasi, disiplin dan komitmen.

Dalam membentuk budaya organisasi tergolong baik maka dapat ditentukan dari keberhasilan suatu organisasi, yaitu apapun bentuk dan tujuan dari organisasi tersebut. Budaya suatu organisasi yang baik dapat tercermin dari kejujuran, ketekunan, kedisiplinan, kreativitas, serta partisipasi dari pegawai. Budaya organisasi dapat mempengaruhi

hubungan dan juga suasana kerja ke arah lebih baik, yang mampu mempengaruhi semangat kerja yang juga lebih baik. Keadaan tersebut dapat disebabkan dari budaya organisasi yang baik dengan mendorong pegawai memiliki suatu energi positif dalam bekerja yaitu semangat kerja tinggi.

Penerapan disiplin dari suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam suatu organisasi tersebut bersedia secara sukarela dengan mematuhi serta dapat melaksanakan setiap peraturan berlaku dengan tanpa adanya paksaan. Suatu disiplin kerja yang terlibat baik dari tingginya tingkat kesadaran dari pegawai dalam mematuhi semua peraturan berlaku, dapat terselesaikannya pekerjaan sesuai waktu yang juga telah ditetapkan.

Terdapat peningkatan tingkat absensi pegawai dari bulan Januari sampai Desember 2019. Peningkatan tingkat absensi dari 15 orang pada bulan Januari menjadi 30 orang pada bulan Desember dari 101 keseluruhan pegawai. Hal ini menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan hanya bersifat terpaksa saja.

Komitmen yaitu ungkapan sikap untuk sepenuhnya mendukung terhadap suatu organisasi, tujuan organisasi, serta aktivitas organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi maka seseorang mempunyai ikatan psikologis kuat untuk tetap bertahan di organisasi disertai dengan

suatu keinginan yang lebih mengutamakan kegiatan dari organisasi di bandingkan kegiatan lain yang di luar organisasi. Dimana sikap kerja yang demikian dapat mendukung peningkatan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Politeknik Pariwisata Medan.**

Perumusan Masalah

Rumusan masalah adalah suatu pertanyaan yang dicarikan jawabannya dengan pengumpulan data. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi dapat mempengaruhi semangat kerja pada Politeknik Pariwisata Medan?
2. Apakah disiplin kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pada Politeknik Pariwisata Medan?
3. Apakah komitmen dapat mempengaruhi semangat kerja pada Politeknik Pariwisata Medan?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen dapat mempengaruhi secara simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Semangat kerja yaitu perasaan pegawai pada hubungannya dengan jiwa, melalui semangat kelompok, kegembiraan, juga kegiatannya. Apabila pekerja terlihat merasa senang, serta optimis tentang kegiatan dan tugas, dan ramah satu dengan lain, maka pegawai dapat dikatakan telah mempunyai semangat yang tinggi. Dan sebaliknya, bila pegawai tampak merasa tidak puas, sering sakit, lekas marah, suka membantah, dan gelisah, serta pesimis, dengan demikian reaksi ini dapat dikatakan sebagai bukti yang menunjukkan semangat yang rendah.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mengacu pada berlakunya budaya di suatu organisasi, suatu keyakinan yang dianut dalam suatu organisasi, aturan yang berlaku dan juga bagaimana anggota organisasi tersebut berperilaku. Selanjutnya budaya organisasi dapat menggerakkan kelompok pada suatu organisasi supaya dapat melakukan suatu kegiatan kerja.

Disiplin

Kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan kesadaran pegawai mentaati semua aturan organisasi juga norma-norma yang diberlakukan. Hal ini menunjukkan kedisiplinan dari pegawai adalah

kepatuhan juga ketaatan seseorang dari pegawai pada segala peraturan dibuat oleh instansi.

Komitmen

Komitmen yaitu bentuk-bentuk yang muncul dari dalam keterlibatan usaha. Dimana komitmen dapat menjelaskan perbedaan dari hubungan antara anggota suatu organisasi dan entitas yang lainnya yang salah satunya adalah organisasi itu sendiri.

Ini menunjukkan komitmen pegawai adalah suatu keterkaitan dari diri dan tugas yang akan diembannya baik secara tersadar sebagai pegawai dan dapat melahirkan suatu tanggung jawab dapat mengarahkan juga membimbing dalam suatu kegiatan pekerjaannya.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian diajukan di penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan budaya organisasi terhadap semangat kerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan disiplin kerja terhadap semangat kerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.
3. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan komitmen terhadap

semangat kerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.

4. Terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin dan komitmen secara simultan terhadap semangat kerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan.

3. METODE PENELITIAN

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di Politeknik Pariwisata Medan. Jadwal penelitian ini dilakukan bulan Maret 2021 s/d Mei 2021.

Metode Penelitian

Berdasarkan jenis masalah diteliti, tempat juga waktu yang dilakukan serta teknik maupun alat yang digunakan di penelitian ini, maka pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif.

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah hanya PNS Politeknik Pariwisata Medan yaitu berjumlah 87 pegawai. Berdasarkan rumus slovin dengan standar *error* 10 % maka jumlah sampelnya 47 orang.

Definisi Operasional Variabel

Terdapat tiga variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1), disiplin (X2) dan komitmen (X3) dan satu variabel dependen, yaitu semangat kerja

(Y) pada penelitian ini. Definisi operasional masing-masing variabel tersebut serta indikatornya disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator-indikator |
|-------------------------------------|---|---|
| Semangat Kerja (Y) | Suatu perilaku yang ditunjukkan seseorang sebagai ungkapan perasaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja serta hasil-hasil yang dicapai (Busro, 2018:334) | 1. Mutu pekerjaan 2. Kejujuran pegawai 3. Inisiatif 4. Kehadiran 5. Sikap 6. Kerjasama 7. Keandalan 8. Pengetahuan tentang kerja 9. Tanggung jawab 10. Pemanfaatan waktu |
| Budaya Organisasi (X ₁) | Sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku (Mathis dan Jackson, 2012:46) | 1. Kejujuran 2. Ketekunan 3. Kreativitas 4. Kedisiplinan |
| Disiplin Kerja (X ₂) | Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat, terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiry, 2013:291) | 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan |
| Komitmen (X ₃) | Suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang pegawai dan dapat melahirkan tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi (Robbins dan Judge, 2015:47) | 1. <i>Affective commitment</i> (komitmen afektif) 2. <i>Continuance commitment</i> (komitmen berkelanjutan) 3. <i>Normative commitment</i> (komitmen normatif) |

Sumber : Data Penelitian (2021) Diolah

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas dapat digunakan untuk pengujian *construct validity* dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pada skor butir pernyataan pada suatu variabel yang akan diamati melalui skor totalnya, digunakan rumus korelasi dari *product moment* di level signifikansi 5% pada nilai kritisnya. Sedangkan dari uji reliabilitas

bertujuan agar mengetahui hasil kuisioner tersebut dapat atau tidak dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk terpenuhinya salah satu dari uji persyaratan yaitu dalam penggunaan analisis parametrik supaya diketahui penyebaran data yang akan diperoleh apakah normal atau tidak terdistribusi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan dalam menguji apakah sebuah regresi ada ketidaksamaan varians pada residual dari satu amatan. Masalah yang mungkin dapat terjadi pada analisa regresi berganda tersebut adalah heterokedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas adalah bertujuan untuk membuktikan serta menguji ada tidaknya suatu hubungan yang linier dari antara variabel bebas (independen) yang satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan di penelitian ini karena variabel dependen dipengaruhi oleh tiga variabel independen.

Rumus matematikanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji-t (Parsial)

Uji-t yang dihitung adalah untuk melihat sampai seberapa jauh pengaruh variabel bebas yang secara individu dalam berkemampuan menjelaskan variasi dari variabel terikat.

Uji-F (Serempak)

Uji F hitung yang digunakan untuk diketahuinya apakah dari semua variabel independen dimasukkan di model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan nilai dari *R Square* bertujuan mengukur persentase sumbangan dari variabel independen diteliti terhadap variasi dari naik turunnya suatu variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Sebagian besar pegawai responden adalah laki-laki, yaitu 61,70 %, sedangkan perempuan hanya 38,30 % dari semua responden.

responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 31-40 tahun yaitu berjumlah 20 orang (42,55%), pegawai yang berusia berkisar 41 - 50 tahun berjumlah 14 orang (29,79%), pegawai yang berusia 21 - 30 tahun berjumlah 8

orang (17,02%), dan pegawai yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 5 orang (10,64%).

tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah D1 berjumlah 6 orang (12,77%), D3 berjumlah 8 orang (17,02%), S1 berjumlah 28 orang (59,57%), dan S2 berjumlah 5 orang (10,64%).

Pengujian Hipotesis dan Pembahasannya Uji Asumsi Klasik

Pada gambar *Normal P-P Plot* terlihat titik menyebar pada sekitar garis diagonal, juga penyebarannya mengikuti arah dari garis diagonal, dimana model regresi akan layak dipakai untuk memprediksi variabel semangat kerja pegawai berdasarkan input variabel independennya.

Nilai *asympt. sig (2-tailed)* adalah $0,063 > sig-\alpha (0,05)$ dengan nilai normal yaitu $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dibandingkan dengan menjadi persyaratan dari uji normalitas yaitu bila $sig-p > sig-\alpha (0,05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka akan diperoleh bahwa penelitian ini telah mengalami distribusi yang normal.

Hasil SPSS diperoleh menunjukkan tidak terlihatnya gejala multikolinearitas dimana hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$), dimana variabel budaya organisasi memiliki VIF 6,358, dan disiplin memiliki

VIF 7,199 dan komitmen memiliki VIF 5,675.

Pengujian Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Variabel yang digunakan adalah budaya organisasi, disiplin dan komitmen sebagai variabel independen dan semangat kerja sebagai variabel dependen. Hasil pengujian tersebut digunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3,021 | ,885 | | 3,412 | ,001 |
| Budaya Organisasi (X1) | ,102 | ,037 | ,326 | 2,750 | ,009 |
| Disiplin (X2) | ,219 | ,099 | ,278 | 2,201 | ,033 |
| Komitmen (X3) | ,252 | ,074 | ,384 | 3,432 | ,001 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 2 dapat dibuat persamaan umum pengaruh budaya organisasi, disiplin juga komitmen terhadap semangat kerja dari pegawai sebagai berikut:

$$Y = 3,021 + 0,102 X1 + 0,219 X2 + 0,252 X3$$

1. Nilai konstanta sebesar 3,021, artinya jika nilai budaya organisasi, disiplin dan komitmen adalah 0 maka nilai semangat kerja tersebut akan tetap bernilai sebesar 3,021.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel budaya organisasi adalah 0,102,

artinya setiap peningkatan bobot budaya organisasi sebesar satu satuan juga akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,102 satuan.

3. Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin adalah 0,219, artinya setiap peningkatan bobot disiplin sebesar satu satuan juga akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,219 satuan.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel komitmen adalah 0,252, artinya setiap peningkatan bobot pengawasan sebesar satu satuan akan meningkatkan bobot semangat kerja dari pegawai sebesar 0,252 satuan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Dalam uji parsial dilakukan untuk diketahuinya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 3. Coefficients Uji t

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.021 | .885 | 3.412 | .001 |
| | Budaya Organisasi (X1) | .102 | .037 | .326 | .2750 |
| | Disiplin (X2) | .219 | .099 | .278 | .2201 |
| | Komitmen (X3) | .252 | .074 | .384 | .3432 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1. Nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,750 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,017

dengan tingkat signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai.

2. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin adalah sebesar 2,201 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai.
3. Nilai t-hitung untuk variabel komitmen adalah sebesar 3,432 lebih besar dari t-tabel 5 % sebesar 2,017 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel komitmen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dapat dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari budaya organisasi, disiplin juga komitmen terhadap semangat keraj pegawai.

Tabel 4. Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 491.235 | 3 | 163.745 | 136.524 | .000 ^a |
| | Residual | 51.574 | 43 | 1.199 | | |
| | Total | 542.809 | 46 | | | |

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan pengaruh budaya organisasi, disiplin, juga komitmen terhadap semangat kerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar $136,524 > F$ tabel sebesar 2,822. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, disiplin serta komitmen berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai pada tingkat kepercayaan 95 %.

Pengujian Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui sejauh mana dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian.

Tabel 5. R Square

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .951 ^a | .905 | .898 | 1.09517 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen (X3), Budaya Organisasi (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja di Politeknik Pariwisata Medan

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Politkenik Pariwisata Medan. Nilai koefisien regresi dari variabel budaya organisasi adalah 0,102, artinya setiap peningkatan dari bobot budaya organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,102 satuan. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa semakin baik variabel budaya organisasi maka semangat kerja dari pegawai akan semakin tinggi juga, sehingga dapat dikatakan juga bahwa semangat kerja dari pegawai di instansi ini dapat dilakukan peningkatan dengan memperbaiki budaya organisasi.

Dari jawaban responden terhadap pernyataan tentang budaya organisasi pada instansi maka terdapat beberapa unsur budaya organisasi yang masih kurang diterapkan, yaitu: pegawai bekerja bukan karena kesadaran tetapi disebabkan karena terpaksa dalam menyelesaikan tugas padahal sudah jadi tanggungjawabnya, dan pegawai masih kurang berinisiatif untuk mengatasi masalah di dalam pekerjaan.

Pengaruh Disiplin terhadap Semangat Kerja di Politeknik Pariwisata Medan

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dapat diketahui bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap semangat

kerja dari pegawai di Politkenik Pariwisata Medan. Nilai koefisien regresi dari variabel disiplin adalah 0,219, artinya setiap peningkatan dari bobot disiplin sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,219 satuan. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa semakin baik variabel disiplin maka semangat kerja dari pegawai akan semakin tinggi juga, sehingga dapat dikatakan juga bahwa semangat dari pegawai di instansi ini dapat dilakukan peningkatan dengan memperbaiki disiplin kerja.

Dari jawaban responden terhadap pernyataan tentang disiplin kerja pada instansi maka terdapat beberapa unsur disiplin yang masih kurang diterapkan, yaitu: atasan kurang memberikan teladan yang baik mengenai kedisiplinan dan sanksi yang diberikan tidak berdasarkan pertimbangan yang benar.

Pengaruh Komitmen terhadap Semangat Kerja di Politeknik Pariwisata Medan

Hasil penelitian yang sudah dianalisis dapat diketahui bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dari pegawai di Politkenik Pariwisata Medan. Nilai koefisien regresi dari variabel pengawasan adalah 0,252, artinya setiap peningkatan dari bobot komitmen sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan bobot semangat kerja pegawai sebesar 0,252 satuan. Dengan demikian dapat dimengerti bahwa semakin baik variabel komitmen maka semangat kerja dari pegawai akan semakin tinggi juga, sehingga dapat dikatakan juga bahwa semangat kerja dari pegawai di instansi tersebut dapat dilakukan peningkatan dengan memperbaiki komitmen organisasi.

Dari jawaban responden pada pernyataan tentang komitmen pada instansi terdapat beberapa unsur dari komitmen yang masih kurang penerapannya, yaitu: pegawai jarang terlibat di dalam memecahkan persoalan terjadi di instansi dan pegawai kurang merasa dirinya penting menyelesaikan pekerjaannya dengan segera dalam mencapai tujuan drai instansi.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana budaya organisasi semakin baik maka semakin tinggi juga semangat kerja.
2. Disiplin berpengaruh secara signifikan positif terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana disiplin semakin baik

maka semakin tinggi juga semangat kerja.

3. Komitmen berpengaruh secara signifikan positif terhadap semangat kerja dari pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan, dimana komitmen semakin baik maka semakin tinggi juga semangat kerja.
4. Secara simultan terdapat secara signifikan pengaruh dari budaya organisasi, disiplin, komitmen terhadap semangat kerja pegawai.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 89,80 % merupakan variasi semangat kerja pegawai dapat dijelaskan dari variabel budaya organisasi, disiplin, komitmen secara bersama-sama, sedangkan sisanya 10,20 % lagi disebabkan oleh faktor lain, seperti seperti variabel kompensasi dan kemampuan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka disarankan agar:

1. Pegawai Politeknik Pariwisata Medan perlu memperbaiki budaya organisasinya dengan meningkatkan kesadarannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya serta perlu berinisiatif untuk mengatasi masalah dalam penyelesaian pekerjaannya.
2. Pimpinan Politeknik Pariwisata Medan sebaiknya meningkatkan disiplin kerja

dengan memberikan teladan dan memberikan sanksi disiplin sesuai pelanggaran yang dilakukan oleh bawahan yaitu dengan memotong gaji pada bulan terjadinya pelanggaran oleh pegawai.

3. Pimpinan Politeknik Pariwisata Medan sebaiknya memperbaiki komitmen pegawai dengan mendorong keterlibatan pegawai dalam pemecahan setiap masalah.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel bebas yang lebih banyak terhadap semangat kerja, seperti kompensasi, kemampuan kerja dan lain-lain.

6. DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Dessler, Gary. 2014. Manajemen Personalia. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2014. Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal:

Rahman. 2012. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, ISSN 1411-0393.

Setiawan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Synergy Pro Komunika, Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 1, Nomor 4 Juli 2016.

Setiawan, Ary. 2018. Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kota Pontianak. Jurnal Manajemen Vol. 7 No. 1.