

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA
BIMA**

Nirhidayanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
nurhidayanti.stiebima20@gmail.com

Mukhlis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
emukhlis@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of organizational culture and work discipline on the work spirit of Bima City Transportation Department employees. The approach used in the research is an associative approach. The population in the study was 188 people with a sample of 32 ASN people. The data collection techniques used were observation, questionnaires and literature study. The data analysis techniques used were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test and F test which were processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. that Organizational Culture and Work Discipline simultaneously have a significant effect on the Work Morale of Bima City Transportation Service Employees.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 188 orang dengan sampel ASN sejumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang di bantu dengan dengan

menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperang aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperang sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Jufrizen, 2017). Semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah perusahaan/instansi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna yang dianut bersama oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari lainnya. Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, sebab menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan mempertahankan keunggulan di tengah persaingan antar karyawan. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab. Kedisiplinan karyawan dikatakan baik apabila karyawan menaati peraturan-peraturan yang telah ada dan dapat tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dikerjakan. Pegawai Negeri Sipil

(PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara. PNS berperan sebagai penentu keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja didalamnya. Salah satunya adalah Dinas Perhubungan, instansi pemerintah yang bertugas untuk menangani berbagai permasalahan terkait transportasi serta mengelola sistem transportasi untuk mensejahterakan masyarakat umum akan perlunya sarana transportasi dalam kehidupannya. Dinas Perhubungan Kota Bima merupakan bagian dari Nomenklatur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Dinas Perhubungan Kota Bima memiliki empat bidang yaitu bidang pengembangan sistem transportasi, bidang angkutan, bidang lalulintas dan bidang penerangan jalan umum. Dinas Perhubungan Kota Bima juga memiliki sistem yang dapat mengawasi dan mengontrol jalan jalan utama dengan menggunakan CCTV yang disebut dengan ATCS (*Area Traffic Control System*). Dinas Perhubungan Kota Bima memiliki visi yaitu Mewujudkan Transportasi Yang Handal. Dinas Perhubungan Kota Bima berusaha untuk selalu mengoptimalkan pelayanan angkutan umum yang nyaman; mendorong terjaminnya keselamatan bertransportasi; meningkatkan sistem sirkulasi pergerakan orang dan barang yang lancar, tertib dan teratur. Adapun permasalahan yang sedang terjadi pada saat ini, jumlah karyawan Dinas Perhubungan Kota Bima dalam tiga tahun terakhir yaitu 122 karyawan pada tahun 2021, ditahun 2022 jumlah karyawan tetap berjumlah 122 dan ditahun 2023 mengalami penurunan jumlah karyawan yaitu menjadi 119 karyawan. Masalah lain yang peneliti temukan di instansi tersebut adalah menurunnya semangat kerja karyawan di dalam instansi ini. Dalam hal ini yang dialami karyawan perlu mendapat perhatian karena tekanan kerja tinggi yang diterima karyawan terutama dari pekerjaan yang seharusnya bukan bagian mereka tetapi mereka wajib mengerjakannya, hal ini sangat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan yang terpenting adalah gaji mereka terlalu rendah yang merupakan faktor penting menurunnya semangat kerja. Dampak buruk dalam bentuk penurunan semangat kerja dan menghambat aktivitas karyawan dalam bekerja. Peneliti bermaksud untuk mencari tahu penyebab menurunnya semangat kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bima, kemudian menganalisis dan mencari solusi

yang hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dan bahan untuk pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, digunakan penggunaan ilmu yaitu *human resource* khususnya variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja karyawan.

TELAAH LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi kepercayaan, dan kebiasaan. Pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi. Menurut Wibowo (2016) budaya organisasi adalah pola dasar yang diakui oleh organisasi dan menjadi nilai yang dianut oleh anggota dalam bertindak dan berperilaku. Berikut tiga jenis budaya organisasi secara umum menurut (Sudarman, Perizade, & Widiyanti, 2019):

1. Budaya Konstruktif

Budaya Konstruktif adalah budaya dimana karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain untuk mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memenuhi kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya konstruktif mendukung keyakinan normatif yang terkait dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, persatuan dan penghargaan.

2. Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif ini memiliki keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja. Budaya ini mendorong keyakinan normatif terkait dengan konvensionalitas, ketergantungan, dan penghidupan.

3. Budaya Agresif-Defensif

Budaya ini mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan mereka dengan kerja keras untuk melindungi keamanan dan status pekerjaan mereka.

Jenis budaya ini lebih normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, persaingan, dan perfeksionis.

Indikator Budaya Organisasi

Terdapat indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2018), yaitu :

- a. Perubahan sikap perilaku artinya berubahnya suatu perilaku yang secara ilmiah (sebenarnya) menjadi berubah karena beberapa faktor seperti pergaulan dan lain-lain.
- b. Kerja sama dalam organisasi artinya pegawai tidak dapat bekerja sendiri tetapi harus berkoordinasi dengan pegawai lainnya.
- c. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya.
- d. Profesionalisme adalah kompetensi untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar dan komitmen dari para anggota dari sebuah profesi untuk meningkatkan kemampuan dari seorang pegawai

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2015). Rivai (2017) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan organisasi untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka mau bersedia meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Julianto, 2019) Disiplin kerja didefinisikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu di dalam maupun di luar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan diterapkan di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah

disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan. Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku 10 dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020). Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu *organisasi*, meliputi pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan di dalam organisasi ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut Aziz (2019) terdapat lima faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan. Khoirinisa (2019) mengemukakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu: (a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, (b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, (f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan (g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Indikator disiplin kerja Menurut Hasibuan (2021) adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran merupakan indikator yang utama mengukur tingkat kedisiplinan dan Pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat berkerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku.
- c. Ketaatan pada standar berkerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja Pegawai.

Semangat Kerja

Menurut Suhardi (2022), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengejar pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang Maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan beraktivitas dalam pekerjaan. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, disiplin, bertanggung jawab Sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan lebih cepat dalebih baik, maka dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seorang kerja sangat berkaitan Dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau Kelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaan.

Membuat Karyawan Tetap Memiliki Semangat Kerja

Menurut Geisler (2012) mengatakan bahwa ada empat cara agar karyawan agar dapat terus memiliki semangat kerja yaitu :

1. Kenali kekuatan karyawan

Manajer yang baik akan mengetahui kelebihan karyawannya. Berikan kesempatan kepada mereka untuk bekerja dengan kekuatan yang mereka miliki. Hal ini penting untuk membuat mereka memiliki rasa puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

2. Fleksibel dengan jadwal

Memberikan keluwesan kepada waktu kerja ternyata membuat karyawan akan bekerja lebih baik. Meskipun kontrol tetap dijalankan berdasarkan target masing-masing pekerja.

3. Berikan karyawan (*sense of purpose*)

Gaji tinggi bukan kunci utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Buatlah karyawan merasa aman dengan masa depan karir mereka. Untuk itu manajer harus mengetahui tujuan karyawan untuk beberapa tahun ke depan, dengan mengenal apa target karir mereka di perusahaan. Dengan begitu, karyawan akan merasa dilibatkan dan dihargai oleh atasannya.

4. Beritahu kemajuan perusahaan

Setiap karyawan ingin mengetahui perkembangan perusahaan tempat mereka bekerja. Manajer yang baik akan konsisten untuk menyampaikan apa saja target perusahaan yang telah terpenuhi. Hal itu penting untuk menjaga semangat karyawan saat mereka bekerja.

Indikator Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2021) mengatakan terdapat indikator semangat kerja antara lain :

- a. Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.
- b. Kesungguhan aspek ini dapat menunjukkan terdapat kesungguhan seseorang Untuk slalu konsstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam berkerja.
- c. Motivasi dan dorongan bekerja artinya dapat dibentuk apabila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
- d. Kesenangan dalam berkerja yaitu kepuasan hati, nyaman dan kebahagiaan Seseorang dalam melakukan pekerjaan .

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini dengan menggunakan penelitian asosiatif yang mana penelitian merupakan suatu pernyataan yang menunjukan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yaitu pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Intrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisoner dengan menggunakan skala Likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima yang berjumlah 188 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai Aparatul Sipil Negara berjumlah 31 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang dibantu dengan bantuan program *software* SPSS dengan bentuk matematis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

β = Koefisien regresi (peningkatan atau penurunan)

X = Variabel independen.

e= *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Nilai Regresi Berganda

<i>Coefficients^a</i>							
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	1.334	1.992		.670	,508		
1 Budaya Organisasi	,724	,119	,693	6.109	,000	,873	1.145
Disiplin Kerja	,209	,092	,257	2.264	,031	,873	1.145

a. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda,

$$Y = 1.334 + 0,724X_1 + 0,209X_2$$

Konstanta sebesar 1.334, hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dan disiplin kerja bernilai sebesar 0 maka nilai Y tetap sebesar 1.334. Berdasarkan variabel Budaya organisasi hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi memiliki koefisien regresi positif dengan nilai = 0.724. artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel budaya organisasi sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.724. Berdasarkan variabel disiplin kerja hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi positif dengan nilai = 0.209 artinya apabila terjadi

kenaikan nilai variabel disiplin kerja sebesar 1 poin maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.209.

Tabel 2. Nilai Korelasi Berganda

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,821 _a	,674	,651	1,001	1.715

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,821. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebesar 82,1% artinya hubungan antar variable independen dan dependent memiliki hubungan **sangat kuat**. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 3. Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,821 _a	,674	,651	1,001	1.715

a. *Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi*

b. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai *R square* sebesar 0,674. Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja dipengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebesar 67,4%, sedangkan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian

Tabel 5. Nilai Uji t (parsial)

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		

(Constant)	1.334	1.992		.670	,508
1 Budaya Organisasi	,724	,119	,693	6.109	,000
Disiplin Kerja	,209	,092	,257	2.264	,031

a. *Dependent Variable*: Semangat Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2024

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 6,109 dengan nilai *t table* sebesar 2,042 ($6,109 > 2,042$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) berarti H1 diterima, maka disimpulkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Putri (2016) yang menyatakan ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap semangat kerja pegawai. Hasil statistik uji t untuk variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2,264 dengan nilai *t table* sebesar 2,042 ($2,264 > 2,042$) dengan nilai signifikan sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$), berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap semangat kerja Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Bima. Qazi *et al* (2017) menyatakan bahwa jika persepsi disiplin kerja meningkat maka semangat kerja juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika persepsi disiplin kerja rendah maka tingkat semangat kerja juga akan rendah.

Tabel 6 Hasil Uji F
ANOVA^a

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	164,310	2	82,155	29.944	,000 ^b
<i>Residual</i>	79,565	29	2,744		
<i>Total</i>	243,875	31			

a. *Dependent Variable*: Semangat Kerja

b. *Predictors*: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 29,944 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{table} = df_1 (k-1) df_2 (n-k)$ atau F_{table} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{table} : $df_1: 3 - 1 = 2$, $df_2: 32 - 3 =$

29, pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911. Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F_{hitung} 29,944 > 4,183 F_{tabel} dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima. Melalui penelitian ini, penulis menyampaikan beberapa saran kepada Dinas Perhubungan kota Bima meningkatkan semangat kerja yang maksimal yaitu diharapkan memberikan *refreshment training* tentang budaya organisasi sebagai upaya mempertahankan pengetahuan dasar dan meningkatkan performa karyawan. Mengadakan kegiatan bakti sosial yang melibatkan pimpinan, karyawan dan masyarakat sebagai bentuk implementasi nilai-nilai budaya organisasi. Untuk meningkatkan disiplin kerja maka dapat memberikan remunerasi berupa penghargaan kepada karyawan yang memenuhi kriteria sebagai karyawan teladan.

DAFTAR PUSTAKA

- Damhuri, Nur'aeni & Ariswandi, D. (2022). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kopetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*.
- Geisler, J. (2012). *Work Happy, What Great Bosses Know*. Loyola Chicago as Bill Plant Chair of Leadership and Media Integrity.

- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Jauhari, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9 Vol 2.
- Langga, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Samarinda. *JAP: Jurnal Administrasi Publik Vol 3 No.1*
- Mahpudl, M., Agustini, A. W., & Hidayat, A. M. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pengurus Kwartir Daerah Provinsi Banten. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman Kuningan Vol 5 No.1*
- Manik, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11 No.2.
- Oktariana, I. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Palit, M., Kaligis, J. N., & Legi, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cab. Airmadidi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9 No.1.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Robbins, S, P & Mary Coulter, M. (2018). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Erlangga, Jakarta.
- Septayuda, I., & Apriyanti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor DPRD Kota Palembang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, Vol 5 No.1
- Sinambela, L, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Suhardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Creative Agung*, 12 No.2
- Yapentra, A., & Novita, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru Mts. Darul Muqomah Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review Vol 13 No.1*
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.