Bongaya Journal of Research in Management
Volume 10 Nomor 1 . Hal 46 - 56. e-ISSN: 2615-8868
Homepage: https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/index.php/BJRM

Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Generasi Z Pada Credit Union Kota Pontianak

Sarah Fidelia[1], Alberd[2]
[1,2]Program Studi Manajeman, Universitas Widya Dharma Pontianak
Email: srhfidelia2003@gmail.com, alberd@widyadharma.ac.id

©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licenci CC BY-NC-4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Abstract: *This research seeks to investigate how organizational culture and work enthusiasm influence the job performance of Generation Z personnel working at Credit Unions (CUs) in Pontianak City, individually and collectively. A quantitative method was adopted, encompassing 43 participants. Data processing was conducted through validity assessment, reliability assessment, classical assumption verification, multiple linear regression, t-test, F-test, and determination coefficient analysis with the assistance of SPSS. The findings reveal that organizational culture does not exert a statistically significant influence on job performance, as demonstrated by a significance level of 0.741 > 0.05. Conversely, work enthusiasm contributes positively and significantly to job performance, supported by a significance level of 0.000 < 0.05. When assessed jointly, organizational culture and work enthusiasm demonstrate a significant influence on job performance, as evidenced by an F-statistic of 45.732 and a significance level of 0.000 < 0.05. The R-squared coefficient of 0.696 shows that these independent variables account for 69.6% of the differences in job performance, whereas other variables beyond the research framework contribute to the remaining 30.4%.*

Keywords: *Organizational Culture, Work Enthusiasm, Job Performance, Generation Z*

Abstrak: Studi ini dilakukan untuk menganalisis keterkaitan budaya organisasi dan semangat kerja dengan prestasi kerja pegawai Generasi Z yang bekerja di Credit Union (CU) Kota Pontianak, melalui pengujian pengaruh secara individual maupun bersama. Metode kuantitatif diterapkan dengan melibatkan 43 responden. Pengolahan data dilakukan melalui pengujian ketepatan instrumen, pemeriksaan konsistensi instrumen, verifikasi asumsi klasik, pemodelan regresi linear berganda, pengujian t, pengujian F, serta perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS. Temuan empiris memperlihatkan bahwa budaya organisasi tidak memberikan dampak yang bermakna terhadap prestasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,741 > 0,05. Berbeda dengan temuan tersebut, semangat kerja menunjukkan pengaruh searah dan bermakna terhadap prestasi kerja, yang dibuktikan melalui nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Apabila diuji secara bersama, budaya organisasi dan semangat kerja juga memberikan dampak signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai F mencapai 45,732 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien R Square sebesar 0,696 mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan semangat kerja menerangkan 69,6% keragaman prestasi kerja, sementara 30,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam model analisis.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Prestasi Kerja, Generasi Z

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen utama dalam organisasi karena individu di dalamnya bertanggung jawab melaksanakan beragam aktivitas guna mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan. (Suhaeb & Ma'ruf Idris, 2019) Tenaga kerja menyimpan potensi krusial dalam menggerakkan kegiatan operasional perusahaan, sebab manusialah pihak yang mengelola dan mengoperasikan seluruh sarana maupun prasarana yang tersedia di dalam organisasi. Karena berperan langsung dalam menjalankan operasional, menentukan keputusan, serta mendorong inovasi, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan dan tercapainya tujuan suatu organisasi (Fatimah et al., 2020). Pencapaian organisasi tidak semata-mata bergantung pada ketersediaan sumber daya, melainkan turut ditentukan oleh kecakapan pegawai dalam menunaikan pekerjaan beserta kewajibannya. Dengan demikian, tata kelola SDM harus menjadi perhatian supaya pegawai mampu menjalankan tugas secara optimal serta menghasilkan capaian yang memuaskan. Sejalan dengan hal tersebut, kemunculan angkatan kerja baru membawa tantangan sekaligus peluang tersendiri bagi tata kelola organisasi. Masuknya Generasi Z mulai menjadi bagian dari dunia kerja dan memiliki karakteristik yang berkaitan dengan penggunaan teknologi, fleksibilitas, komunikasi, dan lingkungan kerja. (Eko Heru Saputro & Lestari Kadiyono, 2024) Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di tingkat global telah mendorong berbagai perubahan dalam tatanan kehidupan manusia, yang pada akhirnya memicu tuntutan lebih tinggi bagi setiap individu untuk senantiasa meningkatkan kinerja organisasi, orientasi kerja, maupun aspek pendukung lainnya. Individu yang cerdas, kreatif, berpikiran maju, dan bersemangat tinggi untuk berkarya sangat dibutuhkan di dunia kerja saat ini guna menjawab tantangan perkembangan zaman (Novi Andini et al., 2018). Studi (Sunaryanto & Idrus 2025) membahas karakteristik khas Generasi Z beserta pengaruhnya terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia. Karakteristik tersebut perlu menjadi bahan pertimbangan dalam tata kelola sumber daya manusia karena turut membentuk kemampuan penyesuaian diri dan keberhasilan mereka menuntaskan tanggung jawab pekerjaan. Keberhasilan penyesuaian diri yang disertai tata kelola yang sesuai dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi. Prestasi kerja merupakan capaian hasil pekerjaan pegawai, baik dari segi mutu maupun jumlah, dalam kurun waktu tertentu saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Tokang & Supriadi, 2023). Penilaian terhadap hasil kerja dapat dilakukan dengan mengacu pada kualitas keluaran, jumlah pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan sasaran, serta ketepatan pegawai dalam menuntaskan tugas menurut jadwal yang telah ditetapkan (Salsabillah et al., 2026). Dengan demikian, pihak organisasi perlu mengidentifikasi berbagai unsur yang berpotensi mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai. Pencapaian yang optimal dibutuhkan untuk menunjang kelancaran operasional sekaligus merealisasikan sasaran yang telah direncanakan. Salah satu unsur yang memiliki keterkaitan dengan pencapaian tersebut ialah budaya organisasi. (Radiva Dianda Zahra Putri et al., 2024) Budaya organisasi merupakan dasar yang menopang terciptanya keselarasan dan kesuksesan di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup seperangkat prinsip, kepercayaan, aturan perilaku, serta pola kebiasaan yang membentuk tindakan individu ketika melaksanakan tanggung jawab dalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi dapat membantu menciptakan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Jamilatul Hasanah et al., 2023) "Budaya organisasi pada dasarnya merupakan landasan berpikir bersama bagi seluruh anggota di dalam suatu lembaga". Kerangka kerja ini membentuk pola pandang, nilai-nilai inti, standar perilaku, hingga ekspektasi kerja yang dipahami dan disepakati bersama, sehingga menjadi pedoman utama dalam bersikap serta menyelaraskan arah tindakan setiap individu di dalamnya. Di samping nilai-nilai budaya organisasi yang disepakati bersama, keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh tingkat semangat kerja setiap

anggotanya. (Mendrofa, 2024) Semangat kerja adalah sikap kesukarelaan dari individu maupun kelompok untuk saling bekerja sama guna mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki secara optimal. Semangat kerja merupakan dasar psikologis, baik pada tingkat individu maupun kelompok, yang mencerminkan dorongan antusiasme tinggi dalam menjalankan tanggung jawab profesi. Kondisi mental yang positif ini memicu terciptanya sinergi kerja sama yang solid serta komitmen penuh untuk menyelesaikan setiap target pekerjaan secara tepat waktu dan bertanggung jawab (Paskalis Dakhi, Timotius Duha, 2020). Semangat kerja mencerminkan kondisi emosional yang ditandai oleh gairah serta kepuasan internal saat menjalankan tugas harian. Dorongan energi positif dan rasa senang dalam beraktivitas inilah yang menjadi Faktor pendorong utama bagi individu maupun tim untuk secara konsisten merealisasikan sasaran kerja yang ditetapkan (Teri Intaraga et al., 2025). Pada lingkungan profesional masa kini, khususnya institusi keuangan yang beroperasi dengan sistem keanggotaan, budaya organisasi dan semangat kerja patut menjadi perhatian karena berpotensi berhubungan dengan prestasi kerja pegawai Generasi Z. Keberadaan Credit Union (CU) di Kota Pontianak layak diteliti mengingat kelancaran operasionalnya bergantung pada kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan fungsi pekerjaan serta melayani para anggota.

Sejumlah studi berbasis pengamatan dan pengujian data terdahulu menunjukkan temuan yang tidak seragam. Hasil riset (Ainun, 2025) Terkait budaya organisasi, disiplin waktu, dan semangat kerja di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan membuktikan bahwa "budaya organisasi memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai". Akan tetapi, temuan ini bertolak belakang dengan studi (Arifin & Kirana, 2022) yang menunjukkan bahwa "budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan". Sedangkan hasil riset (Sofia et al., 2024) mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor DAMRI Sorong menunjukkan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencapaian prestasi kerja pegawai. Penelitian (Jonatan Pangaribuan & Aisyah, 2024) mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Dwi Tunggal Jaya) menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Disisi lain Penelitian (Rianto et al., 2022) terhadap 30 karyawan CU Stella Maris di Pontianak menemukan bahwa "budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung, tetapi menjadi tidak signifikan setelah kepuasan kerja dimasukkan sebagai mediasi". Merujuk pada temuan studi sebelumnya, keterkaitan budaya organisasi serta semangat kerja dengan prestasi kerja maupun kinerja tenaga kerja telah ditelaah dalam beragam objek penelitian. Meskipun demikian, studi terdahulu belum menelaah secara spesifik dampak budaya organisasi dan semangat kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Generasi Z pada Credit Union di Kota Pontianak. Studi yang dilaksanakan oleh (Rianto et al., 2022) pada CU Stella Maris di Pontianak tersebut lebih menitikberatkan pada dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Di sisi lain, riset (Ainun, 2025) menelaah keterkaitan budaya organisasi dan semangat kerja dengan prestasi kerja, dengan objek kajian berupa pegawai PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Kondisi tersebut menunjukkan "masih terdapat ruang untuk melakukan penelitian pada objek, karakteristik karyawan, dan konteks organisasi yang berbeda". Di sisi lain, urgensi penelitian ini terlihat dari semakin besarnya peran Generasi Z dalam dunia kerja. Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, jumlah Generasi Z (kelahiran 1997-2012) di Kalimantan Barat mencapai 1.521.612 jiwa atau sekitar 28,10% dari total penduduk yang berjumlah 5.414.390 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2020). Persentase yang tinggi itu mengindikasikan bahwa Generasi Z mencakup bagian populasi yang signifikan dan jumlah anggotanya yang memasuki pasar tenaga kerja akan terus bertambah. Dibandingkan dengan kelompok usia terdahulu, generasi ini memperlihatkan ciri khas berupa kecakapan dalam memanfaatkan teknologi, preferensi terhadap sistem kerja yang luwes, penerimaan atas

keberagaman dan keterbukaan, serta ekspektasi mengenai pendekatan kepemimpinan dan interaksi di lingkungan kerja (Sunaryanto & Idrus, 2025).

Keunikan profil tersebut mengharuskan organisasi, terutama Credit Union di Kota Pontianak, mengenali unsur-unsur yang berkaitan dengan pencapaian kerja karyawan Generasi Z, dengan memberikan perhatian utama pada budaya organisasi dan semangat kerja. Wawasan yang komprehensif mengenai karakteristik generasi muda dapat dijadikan landasan oleh pengelola Credit Union untuk menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang relevan. Dengan mempertimbangkan pentingnya persoalan dan belum terjawabnya aspek tertentu dalam kajian terdahulu, penelitian ini diarahkan untuk menguji dampak budaya organisasi serta semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan Generasi Z pada Credit Union di Kota Pontianak. Budaya organisasi dan semangat kerja diperlakukan sebagai unsur yang berpotensi memengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pengkajian kedua aspek ini diharapkan menghasilkan pemahaman yang komprehensif serta menyediakan acuan praktis bagi organisasi untuk menyempurnakan tata kelola tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan Generasi Z. Dengan mengacu pada uraian permasalahan sebelumnya, studi ini diselenggarakan untuk mengidentifikasi dampak budaya organisasi serta semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan Generasi Z pada Credit Union di Kota Pontianak. Guna mengukur variabel-variabel tersebut, indikator yang digunakan dalam penelitian yakni : Budaya Organisasi (X1) Menurut (Aliah et al., 2024) "Inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, Keagresifan dan kestabilan terhadap Kinerja karyawan". Semangat Kerja (X2) (Busro, 2018) terdiri dari Absensi, Kerja Sama, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan. Prestasi Kerja (Y) Menurut (Nur Soleh Kamalludin & Suwandi, 2025) Hasil Kerja, Pengetahuan Pekerjaan, Inisiatif, Disiplin Waktu dan Absensi.

METODE

Pendekatan kuantitatif melalui survei diterapkan dalam studi ini guna menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan semangat kerja memengaruhi prestasi kerja karyawan Generasi Z. Fokus pengamatan diarahkan kepada tenaga kerja dari kelompok Generasi Z yang bekerja di Credit Union (CU) wilayah Kota Pontianak. Keseluruhan subjek dalam penelitian ini meliputi karyawan Generasi Z yang bekerja di CU sasaran penelitian. Dari kelompok tersebut, sebanyak 43 orang ditetapkan sebagai sampel melalui teknik *purposive sampling* dengan persyaratan berupa status sebagai pekerja pada CU yang diteliti, tergolong Generasi Z dengan rentang usia 18-29 tahun, masih aktif bekerja, serta menyatakan kesediaan untuk berpartisipasi sebagai responden. Informasi penelitian bersumber dari data primer yang diperoleh melalui distribusi angket tertutup selama September hingga Oktober 2026. Pengukuran jawaban responden memakai skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yakni skor 1 untuk kategori sangat tidak setuju sampai skor 5 untuk kategori sangat setuju. Butir instrumen tersebut disusun berdasarkan indikator budaya organisasi, semangat kerja, serta prestasi kerja. Sebanyak 43 responden berpartisipasi dalam studi ini dan seluruh jawaban kuesioner yang berhasil dihimpun dimasukkan ke dalam proses pengolahan data. Pengujian dilakukan dengan menerapkan regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 26. Prosedur pengolahan data diawali dengan pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik yang mencakup normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kemampuan model dalam menerangkan perubahan prestasi kerja karyawan. Rangkaian pengujian tersebut juga digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang mengukur variabel Budaya Organisasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y) memperoleh nilai r hitung > r tabel 0,294. Temuan ini menandakan bahwa setiap butir telah memenuhi kriteria validitas dan dapat menggambarkan konstruk yang menjadi sasaran pengukuran, sehingga instrumen layak dimanfaatkan untuk menghimpun data penelitian.

Uji Reliabilitas

Pemeriksaan reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi hasil pengukuran yang dihasilkan oleh kuesioner. Penentuannya mengacu pada nilai *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa instrumen memenuhi standar keandalan apabila koefisien yang diperoleh melebihi 0,70.

Table 1. Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Batasan	Hasil
Budaya Organisasi (X1)	0,925	0,70	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,830	0,70	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,872	0,70	Reliabel

Hasil pengolahan data melalui pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) mencatatkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,925, sementara Semangat Kerja (X2) mencapai 0,830 dan Prestasi Kerja (Y) berada pada angka 0,872. Nilai Cronbach's Alpha pada setiap variabel melampaui batas minimum 0,70. Hasil tersebut menegaskan bahwa semua variabel penelitian mempunyai tingkat keandalan yang memadai sehingga dapat dimanfaatkan dalam proses penghimpunan data.

Uji Normalitas

Pemeriksaan normalitas bertujuan mengidentifikasi apakah sebaran data residual pada persamaan regresi mengikuti distribusi normal. Pengujian distribusi data dilakukan melalui prosedur *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menggunakan pendekatan *Monte Carlo*. Penentuan hasil mengacu pada angka signifikansi, dengan kriteria bahwa distribusi residual memenuhi normalitas apabila nilai tersebut melampaui 0,05.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			43
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.26013191
Most Extreme Differences	Absolute		.157
	Positive		.076
	Negative		-.157
Test Statistic			.157
Asymp. Sig. (2-tailed)			.010[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.213[d]
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.205
		Upper Bound	.221

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Hasil pemeriksaan normalitas melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memperlihatkan nilai *Monte Carlo Sig.* sebesar 0,213 pada tingkat signifikansi 0,05. Mengingat

0,213 > 0,05, sebaran residual dapat dikategorikan normal sehingga persyaratan normalitas untuk analisis ini sudah terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Pemeriksaan multikolinieritas bertujuan mendeteksi adanya keterkaitan yang kuat di antara variabel bebas dalam persamaan regresi. Model yang memenuhi kriteria kelayakan tidak menunjukkan korelasi berlebihan antarvariabel independen.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.449	3.608		2.342	.024		
	X1	-.026	.079	-.041	-.333	.741	.494	2.024
	X2	1.028	.148	.863	6.956	.000	.494	2.024

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis memperlihatkan bahwa X1 dan X2 masing masing mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,494, melebihi ambang 0,10, serta nilai *VIF* sebesar 2,024 yang termasuk dalam rentang 1-10. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinieritas antarvariabel bebas sehingga persamaan regresi memenuhi kriteria pengujian tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis memperlihatkan bahwa X1 dan X2 masing masing mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0,494, melebihi ambang 0,10, serta nilai *VIF* sebesar 2,024 yang termasuk dalam rentang 1-10. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinieritas antarvariabel bebas sehingga persamaan regresi memenuhi kriteria pengujian tersebut.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.635	2.392		2.356	.023
	X1	-.057	.052	-.235	-1.085	.284
	X2	-.023	.098	-.050	-.230	.819

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat signifikansi X1 mencapai 0,284, sedangkan X2 tercatat sebesar 0,819. Kedua nilai tersebut melampaui ambang 0,05, sehingga model regresi tidak memperlihatkan indikasi ketidaksamaan varians residual.

Analisi Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan teknik pengolahan data secara statistik yang bertujuan mengidentifikasi arah serta tingkat pengaruh dari minimal dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Table 5. Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.449	3.608		2.342	.024
	X1	-.026	.079	-.041	-.333	.741
	X2	1.028	.148	.863	6.956	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengolahan data menggunakan regresi linear berganda menghasilkan model Y=8,449 −0,026X1 + 1,028X2. Konstanta 8,449 mengindikasikan bahwa ketika X1 dan X2 berada pada nilai nol, variabel Y diperkirakan bernilai 8,449. Koefisien regresi X1 tercatat sebesar -0,026, yang menandakan keterkaitan berlawanan arah dengan Y. Sebaliknya, koefisien X2 mencapai 1,028 sehingga memperlihatkan hubungan searah dengan Y. Oleh karena itu, X1 berkorelasi negatif, sementara X2 menunjukkan keterkaitan positif terhadap Y.

Uji Parsial (t)

Pengujian t digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh setiap variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Penentuan signifikansi dilakukan berdasarkan nilai probabilitas. Apabila angka signifikansi < 0,05, variabel bebas dinyatakan memiliki pengaruh signifikan, sementara nilai signifikansi > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap variabel terikat tidak signifikan.

Table 6. Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.449	3.608		2.342	.024
	X1	-.026	.079	-.041	-.333	.741
	X2	1.028	.148	.863	6.956	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa X1 memiliki nilai signifikansi 0,741 > 0,05, yang berarti pengaruhnya terhadap Y tidak terbukti signifikan secara statistik. Berbeda dengan X1, X2 mencatatkan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga pengaruhnya terhadap Y dinyatakan signifikan. Berdasarkan pengujian individual, pengaruh yang signifikan terhadap Y hanya ditemukan pada X2, sementara X1 belum menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Uji Simultas (f)

Pengujian F bertujuan menilai apakah X1 dan X2 secara kolektif memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y.

Tabel 7. Uji Simultan (f)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	490.572	2	245.286	45.732	.000[b]
	Residual	214.544	40	5.364		
	Total	705.116	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel ANOVA memperlihatkan nilai F sebesar 45,732 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut membuktikan bahwa kombinasi X1 dan X2 memberikan pengaruh signifikan terhadap Y, sehingga persamaan regresi dapat diterapkan untuk keperluan penelitian.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur tingkat kontribusi variabel independen dalam menerangkan perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834[a]	.696	.681	2.316

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Merujuk pada tabel Model Summary, nilai R Square tercatat sebesar 0,696 atau 69,6%. Angka ini mengindikasikan bahwa X1 dan X2 dapat menerangkan perubahan pada Y sebesar 69,6%, sementara 30,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak tercakup dalam model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Pengujian secara parsial menghasilkan koefisien regresi Budaya Organisasi (X1) sebesar -0,026, dengan nilai t hitung -0,333 serta tingkat signifikansi 0,741 > 0,05. Temuan ini memperlihatkan kecenderungan hubungan negatif, tetapi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja tidak terbukti signifikan secara statistik. Walaupun budaya organisasi berperan dalam membentuk suasana di tempat kerja, pencapaian prestasi kerja yang lebih tinggi diduga lebih dipengaruhi oleh aspek lainnya. Berdasarkan hasil pengujian, Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga hipotesis H1 dinyatakan ditolak. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi secara tunggal belum mampu menerangkan kenaikan capaian kerja karyawan pada lokasi yang diteliti. Kondisi ini diperkirakan terjadi karena nila dan budaya organisasi pada CU telah diterapkan dalam aktivitas sehari-hari, sehingga tidak menjadi faktor pembeda yang berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengujian parsial menunjukkan bahwa Semangat Kerja (X2) memiliki koefisien regresi 1,028, nilai t hitung 6,956, serta signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan adanya

pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja. Oleh sebab itu, H2 yang menduga adanya pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa semangat kerja menjadi faktor yang penting dalam menjelaskan prestasi kerja karyawan pada objek penelitian. Tidak seperti budaya organisasi yang pengaruhnya tidak terbukti secara statistik, semangat kerja memperlihatkan keterkaitan positif dan signifikan dengan prestasi kerja menurut hasil pemodelan regresi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi serta gairah karyawan ketika melaksanakan tugas sejalan dengan pencapaian kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, Semangat Kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga hipotesis H2 dinyatakan diterima. Dengan demikian, peningkatan Semangat Kerja melalui penghargaan atas pencapaian, perhatian pimpinan, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung dapat dijadikan salah satu langkah untuk mendorong kenaikan Prestasi Kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja

Merujuk pada pengujian F dalam tabel ANOVA, nilai F hitung tercatat sebesar 45,732 dan tingkat signifikansi mencapai 0,000 < 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi (X1) bersama Semangat Kerja (X2) secara serentak memberikan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Oleh sebab itu, hipotesis ketiga (H3) mengenai pengaruh simultan Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja dinyatakan diterima. Temuan tersebut diperkuat oleh koefisien determinasi (R Square) yang mencapai 0,696 atau setara dengan 69,6%. Angka ini menunjukkan bahwa kombinasi Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dapat menerangkan 69,6% perubahan Prestasi Kerja, sementara 30,4% lainnya berkaitan dengan variabel di luar model penelitian. Kendati pengujian secara individual tidak membuktikan pengaruh signifikan Budaya Organisasi, variabel ini masih dapat dipertahankan dalam kerangka analisis yang menunjukkan signifikansi secara keseluruhan saat dikombinasikan dengan Semangat Kerja. Berdasarkan keseluruhan temuan, kombinasi Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga hipotesis H3 dinyatakan diterima. Temuan ini menegaskan perlunya menelaah kedua aspek tersebut secara terpadu untuk memahami capaian kerja karyawan, dengan tetap memperhitungkan kemungkinan kontribusi variabel lain.

Simpulan

Hasil analisis memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan, sehingga hipotesis H1 dinyatakan ditolak. Sebaliknya, Semangat Kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, yang menyebabkan H2 dapat diterima. Pengujian secara bersama membuktikan bahwa Budaya Organisasi dan Semangat Kerja memberikan kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja, sehingga hipotesis H3 memperoleh penerimaan. Koefisien determinasi yang mencapai 69,6% mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dapat menerangkan perubahan Prestasi Kerja sebesar 69,6%, sementara bagian sebesar 30,4% berkaitan dengan faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang mungkin turut berperan dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, semangat kerja menjadi faktor yang terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja dalam penelitian ini, sedangkan budaya organisasi belum menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial.

Daftar Rujukan

Ainun, N. (2025). *Pengaruh budaya organisasi, disiplin waktu dan semangat kerja terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai pada pt. pln (persero) up3 makassar selatan*. *1*(1), 31–46.

Aliah, F. N., Arman, A., & Rusydi, A. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RS Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Tahun 2023: The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar Hospital in 2023. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)*, *5*(1), 89–98.

Arifin, K., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, *7*(2), 896. https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.552

Badan Pusat Statistik. (2020). *Jumlah Penduduk Menurut Wilayah, Klasifikasi Generasi, dan Jenis Kelamin*. Sensus Penduduk 2020. https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/1/0

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajeman Sumber Daya Manusia*.

Eko Heru Saputro, M., & Lestari Kadiyono, A. (2024). Pengembangan Alat Ukur Budaya Organisasi Pada Kontingen Garuda Pasukan Perdamaian PBB. *Psyche 165 Journal*, *17*(3), 281–286. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i3.423

Fatimah, S., Agung, M., Gani, N., Kamaruddin, & Mustamin, A. (2020). *Pengaruh Kinerja Karyawan Dan Spiritualitas Terhadap Produktivitas*. *9*, 105–114.

Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, *1*(4), 248–261. https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502

Jonatan Pangaribuan, A., & Aisyah, N. (2024). *Media Ekonomi dan Bisnis KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA Media Ekonomi dan Bisnis*. *1*, 1–12.

Mendrofa, F. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *7*(2), 216–227.

Novi Andini, P., Listiani, K., Fitriyani, E., Bakhtiar, & Marsal. (2018). *Refrensi Motivasi*. *7*, 61–70.

Nur Soleh Kamalludin, & Suwandi. (2025). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Niagatama Intimulia Makassar. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(4), 4536–4543. https://doi.org/10.62710/0wj3gx09

Paskalis Dakhi, Timotius Duha, R. H. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, *5*(2), 22–29. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/202

Radiva Dianda Zahra Putri, Sherly Yulianti, & M. Isa Anshori. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, *2*(2), 298–310. https://doi.org/10.54066/jikma.v2i2.1761

Rianto, D., Widya, U., Pontianak, D., Validity, D., & Kerja, K. (2022). *Bisma, Vol 6. No 9, Januari 2022*. *6*(9), 1940–1951.

Salsabillah, R., Putri Salwa, N., Berutu, L., Hutabalian, D., Bukit, D. M., Teta, B., Program, M., & Akuntansi, S. (2026). *Literature Review : Prestasi Kerja Dan Hubungannya Dengan Perilaku Organisasi (Literature Review : Job performance and its relationship*

with organizational behavior).

Sofia, S., Amin, M., Mufti, D., & Sartika, S. (2024). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, *3*(1), 25–32. https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.304

Suhaeb, S., & Ma'ruf Idris, M. (2019). Bongaya Journal of Research in Management. *Bongaya Journal of Research in Management*, *2*(1), 1–10.

Sunaryanto, K., & Idrus, O. (2025). Karakteristik Generasi Z Dan Dampak Produktivitas Kerja Pada Dunia Kerja Di Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, *7*(3), 37–43. https://doi.org/10.55338/saintek.v7i3.3892

Teri Intaraga, Gayatri, I. A. M. E., & Abi, Y. I. (2025). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, *1*(2), 113–126. https://doi.org/10.70963/jbisma.v1i2.164

Tokang, M., & Supriadi, A. (2023). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pns Pada Kantor Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(1), 98–107.