

Pengaruh Semangat Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo

Samsul Fikar¹, Muchtar Ahmad², Reskiawan Tantawi³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Gorontalo

samsulfikar4@gmail.com¹, muchtar.ahmad@ung.ac.id², rezkiawan@ung.ac.id³

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence work enthusiasm and work innovation have on the quality of work of employees at the Gorontalo province education and culture service. The population in this study were employees at the Gorontalo province education and culture service, namely 156 employees. The sampling technique used was random sampling technique. The number of samples in this study was 112 respondents and used the Slovin formula. Data collection uses questionnaires, observation, documentation and interviews. Analysis test tools using multiple linear regression analysis and statistical analysis methods using the SPSS 26 application. The results of this research show that, (1) work morale has a positive and significant effect on employee work quality; (2) work innovation has a positive and significant effect on employee work quality; (3) Simultaneously (together) work enthusiasm and work innovation have a positive and significant effect on work quality. To improve the quality of employee work, agencies need to pay attention to increasing employee morale and work innovation, so that work discipline and responsibility can be implemented that target improvements in solving problems in every job. So that if the work spirit and work innovation of employees at the Gorontalo provincial education and culture service is better, it will have an impact on improving the quality of work in every job they do.

Keywords : *work enthusiasm, work innovation, employee work quality.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan inovasi kerja terhadap kualitas kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi gorontalo. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi gorontalo yakni sebanyak 156 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 responden dan menggunakan rumus *slovin*. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dokumentasi dan wawancara. Alat uji analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan metode analisis statistik menggunakan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai; (2) inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai; (3) Secara simultan (bersama-sama) semangat kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, instansi perlu memperhatikan peningkatan semangat kerja dan inovasi kerja pegawai, agar dapat di implementasikan disiplin kerja dan tanggung jawab yang menargetkan peningkatan dalam memecahkan masalah di setiap pekerjaan. Sehingga apabila semakin bagus semangat kerja dan inovasi kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi gorontalo maka akan berdampak terhadap peningkatan kualitas kerja di setiap pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci : *semangat kerja, inovasi kerja, kualitas kerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan instansi menjadi lebih baik (Syafrina Nova 2017). Dapat kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang terpenting untuk tercapainya tujuan dalam suatu instansi. Dalam sebuah Lembaga instansi ada salah satu faktor yang bisa mengukur keberhasilan atau berkembangnya suatu instansi, dapat dilihat dari tingginya kualitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Hal inilah yang menyebabkan antara lembaga instansi yang satu dengan lembaga instansi yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas kerja pegawai.

Kualitas kerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting untuk suatu lembaga instansi. Dimana pegawai dituntut untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kualitas kerja yang baik dari pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai (Arisa *et al.*, 2020). Berkualitasnya kerja seorang pegawai bukan hanya pandai saja, tetapi harus memenuhi syarat dan aturan yang dituntut oleh pekerjaan, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat dilaksanakan sesuai kerja yang diharapkan oleh lembaga instansi (Hutauruk *et al.*, 2021). Kualitas kerja merupakan penilaian individu terhadap suatu proses dalam bekerja, hal tersebut berupa suatu tanggung jawab dari pemimpin yang dapat dipertanggung jawabkan secara etis, yang dibentuk dalam pekerjaan pegawai untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Mufidah *et al.*, 2020).

Menurut M. Pahlan & Mujari (2022) kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisien dalam suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga akan tercapainya tujuan atau sasaran instansi dengan baik. Sedangkan menurut Jaya *et al.*, (2020) kualitas kerja merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk dapat memberikan peluang yang lebih besar dalam jabatan pegawai pada suatu instansi secara menyeluruh. kualitas kerja didasari oleh bagaimana para pegawai merasakan peran mereka di dalam menciptakan mutu kehidupan kerja yang baik dan produktif sehingga kualitas kerja pegawai dalam proses manajemen meningkat.

M. Pahlan & Mujari (2022) menyatakan bahwa, fenomena tingginya kualitas kerja pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan membahas suatu keadaan tentang perbuatan dalam hal kegiatan yang dilaksanakan dan disesuaikan dengan harapan yang telah di tentukan. Untuk itu Pada peraturan Daerah No. 12 Tahun 2013 tentang Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai pada suatu instansi memiliki beberapa cara yang harus dilakukan oleh pimpinan yaitu dengan cara memberi dukungan kepada pegawai, berupa pemberian bonus dalam upaya untuk meningkatkan efisiensi pada setiap pegawai dalam berkerja. Hal tersebut juga didukung oleh Mufidah *et al.*, (2020). yang menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas kerja seorang pegawai maka akan memeberikan hasil kerja yang baik dan dapat terwujudnya perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan keinginan atau tujuan yang dicapai menjadi efektif dan efisien.

Kualitas kerja juga menumbuhkan potensi diri disetiap pegawai untuk tetap tinggal

dalam organisasi. Usaha tersebut juga dapat meningkatkan kerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan proses pekerjaan di setiap pegawai. Dimana kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat penting karena akan menimbulkan hasil kerja yang optimal dan merupakan suatu sikap, dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya (Enny 2020). Kualitas kerja merupakan penilaian pegawai terhadap suatu proses dalam mengukur seberapa besar semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab dari pemimpin yang dapat diwujudkan dalam program-program kerja untuk mendapatkan hasil kerja agar lebih baik (Mufidah *et al.*, 2020).

Semangat kerja akan memberikan manfaat terhadap kualitas kerja pegawai yang dimana, jika semangat kerja pegawai meningkat maka akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Hal ini didukung oleh teori yang dikembangkan oleh Miftahalul & Santi Budiani (2021) menjelaskan bahwa apabila pegawai memiliki semangat kerja yang baik maka kualitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya akan optimal sesuai dengan yang di harapkan perusahaan/instansi. Dalam hal ini dengan adanya semangat kerja pada pegawai membantu untuk mempermudah pekerjaan individu, kelompok maupun instansi dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Sehingga dalam menyelesaikan masalah dalam bentuk tugas atau perintah, pegawai bertanggung jawab penuh untuk mendapatkan hasil kualitas kerja yang baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai yaitu salah satunya adalah inovasi kerja. Menurut Yumhi (2021) Inovasi kerja merupakan modifikasi atau penemuan ide baru, yang berbeda dengan yang dulu, dengan cara mengembangkan atau dengan membuatnya menjadi nyata, dimana inovasi kerja termasuk generasi evaluasi dan konsep baru untuk perbaikan secara terus menerus serta pengembangan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Menurut Karim (2019) menyatakan bahwa kualitas kerja pegawai sulit berkaiktan dengan inovasi kerja karna beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya pegawai tidak semaksimal mungkin dalam bekerja, kehadiran yang sangat rendah serta tidak menunjukkan kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai.

Tabel 1. 1 Hasil Capaian Kinerja

Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Capaian
Setiap BPKB dan POLIGON menerapkan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.	Persentasi laporan pelaksanaan kegiatan yang tepat waktu dan akurat.	100 %	85 %
Pelaporang yang tepat waktu serta terintegritasi dengan basis data yang akurat.	Persentase kelengkapan data yang akurat dan up-to-date.	100 %	85 %
Setiap BPKB dan POLIGON pencapaian sasaran kinerjanya serta menerapkan administarsi	Lancarnya pelaksanaan kegiatan secara tepat waktu (seluruh kegiatan rutin).	100 %	85 %
	Persentase pemenuhan	100 %	85 %

yang akuntabel.	standar operasional pelayanan publice.		
-----------------	--	--	--

Sumber : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil capaian kinerja pada dinas Pendidikan dan keudayaan belum memenuhi target, contohnya sasaran yang ingin dicapai ditargetkan 100% ternyata hasil capaiannya sebesar 85%, Jadi target yang belum dicapai kurang lebih 15%, hal ini dipengaruhi olah beberapa permasalahan yang terjadi pada kantor dinas Pendidikan dan kebudayaan provinsi Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Pupulasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi gorontalo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling. Tenik Random Sampling merupakan suatu cara pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi diberikan *opportunity* (kesempatan) yang sama untuk terpilih menjadi sampel dalam pengambilan acak. Agar sampel yang dipilih dapat mewakili pupulasi maka akan ditentukan sampel dengan menggunakan rumus slovin. Analisi data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dari masing-masing variabel dan juga menggunakan uji *korelasi pearson*. Menurut Thamrin & Achiruddin, (2021) uji korelasi *pearson* untuk mengukur apakah ada hubungan antara varibel yang satu dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi hanya mengukur pada hubungan linier dan tidak mengukur hubungan non linier. Uji reabilitas pada suatu instrumen adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian sudah dapat dikatakan riabel atau tidak. Reliabilitas pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Untuk menguji reabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach*, suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan reliabel dan jika *Alpha Cronbach* lebih kecil dari 0,60 dikatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2015).

Table 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach'Alpha	Taraf Signifikan	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	0.739	0.60	Reliabel
Inovasi Kerja (X2)	0.757	0.60	Reliabel
Kualitas Kerja (Y)	0.761	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

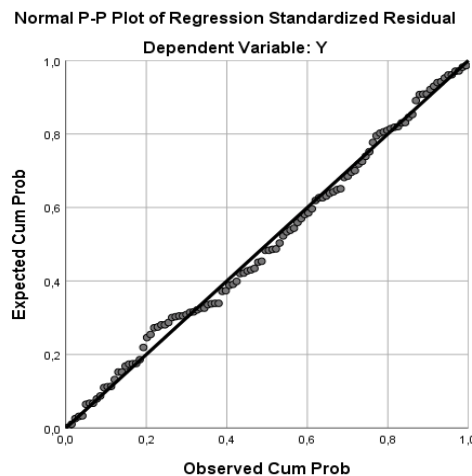
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pengujian reliabilitas dari semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Cronbach'Alpha* lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,60 atau 0,739 > 0,60 maka variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Kalisik

Uji Asumsi Klasik (Uji Prasyarat) adalah serangkaian uji statistik yang digunakan untuk memeriksa sejauh mana data penelitian memenuhi beberapa asumsi dasar yang harus terpenuhi sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang dikumpulkan. Adapun beberapa asumsi klasik yang digunakan untuk menguji data pada penelitian ini yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu untuk melihat apakah ada nilai residu normal atau tidak. Data yang baik dalam penelitian adalah data yang memiliki residu dan dustribusi normal. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode normal *Probability Plot (P-Plot) Of Regression Standardized Residual*. Uji Normalitas data menggunakan *Normal Probability Plot* dengan ketentuan jika titik pada grafik menyebar dan mengikuti garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal.



Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Gambar 1. Normal Probability Plot

Berdasarkan Uji Normal *P-Plot Of Regression Standardized Residual* pada gambar diatas menggambarkan titik-titik yang cenderung mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Uji Normalitas dengan metode *Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual* data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikoliearitas dapat dilihat dari apakah di antara variabel tidak terjadi korelasi tinggi dan dari nilai *Variance Invlation Factore (VIF)*. Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih besar dari 0.1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai

VIF lebih besar dari 10 atau nilai toleransi lebih kecil dari 0.1 maka dinyatakan multikolinearitas (Astuti et al 2021).

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

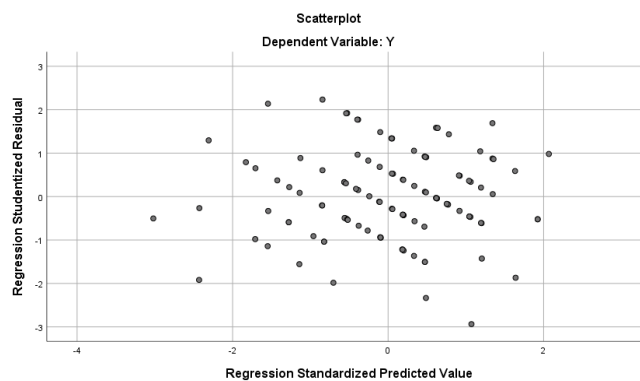
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat Kerja	.991	1.009
	Inovasi Kerja	.991	1.009

Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan data tabel diatas bahwa nilai *tolerance* kedua variabel bernilai 0.991 dan lebih besar dari 0.10. Kemudian nilai dari VIF sebesar 1.009 lebih kecil dari 10. Maka dari data tersebut dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

3. Uji Heterokedastisitas

Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas Dapat diketahui bahwa titik-titik dalam grafik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Salah satu analisis yang dilakukan adalah analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan deskripsi data dari seluruh variabel yang akan dimasukan dalam suatu model penelitian (Rivandi *et al.*, 2019).

Tabel 3. Analisi Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

Semangat Kerja	112	73,00	95,00	87,3482	4,63576
Inovasi Kerja	112	76,00	98,00	88,3750	4,66948
Kualitas Kerja	112	84,00	93,00	89,2857	1,73687
Valid N (listwise)	112				

Sumber : Data diolah Dengan SPSS 26 Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel semangat kerja (X1) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 73, sedangkan nilai maksimum 95, nilai rata-rata semangat kerja 87,3482 dan standar deviasi sebesar 4,63576.
2. Variabel inovasi kerja (X2) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 76, sedangkan nilai maksimum 98, nilai rata-rata inovasi kerja 88,3750 dan standar deviasi sebesar 4,66948
3. Variabel kualitas kerja (Y) dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 84, sedangkan nilai maksimum 93, nilai rata-rata semangat kerja 89,32857 dan standar deviasi sebesar 1,73687.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antar satu variabel dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (terikat), sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen (bebas) (Sitepu Malik, 2019). Persamaan yang digunakan untuk menghitung regresi linier berganda menggunakan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y= Kualitas Kerja

a = Konstanta

X1 = Semangat Kerja

X2 = Inovasi Kerja

b = Koefisien Regresi dari variabel X

e = Kesalahan Residuan (error turn

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constanta	58.076	3,023		19.213	0.000
	Semangat kerja (X1)	0.180	0.026	0.480	7.015	0.000
	Inovasi Kerja (X2)	0.176	0.025	0.472	6.902	0.000

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 58.076 + 0,180 X1 + 0,176 X2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai a sebesar 58.076 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kualitas kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel semangat kerja (X1) dan inovasi kerja (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kualitas kerja tidak mengalami perubahan. Artinya semangat dan inovasi kerja dapat memberikan perubahan yang signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.180 menunjukkan bahwa variabel semangat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kerja yang berarti jika variabel semangat kerja meningkat 1 satuan maka akan mempengaruhi kualitas kerja sebesar 0,180. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,176 menunjukkan bahwa variabel inovasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja yang berarti bahwa jika variabel inovasi kerja meningkat 1 satuan maka akan mempengaruhi kualitas kerja sebesar 0,176, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

UJI HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji variabel bebas (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Model		t hitung	t tabel	sig
1	Semangat Kerja	7.015	1,981	.000
	Inovasi Kerja	6.902	1,981	.000

Sumber : data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Hipotesis di terima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ diketahui nilai t_{tabel} dari hasil pengolahan data adalah sebesar 1,981. Berdasarkan pada tabel diatas H1 (semangat kerja terhadap kualitas kerja) diterima dan H2 (inovasi kerja terhadap kualitas kerja) diterima. Untuk menentukan t_{tabel} digunakan tabel distribusi T, dengan menggunakan nilai $\alpha = 5\%$ maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,981.

Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. 1 Uji F (Simultan)

Model		F hitung	F tabel	sig
1	Regression	53,386	3,079	0.000

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Nilai F hitung yaitu 53,386 dan F tabel 3,079, sehingga diketahui F hitung $53,386 > F$ tabel 3,079 dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketika variabel semangat kerja (X_1) dan inovasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui *R square*. Berikut hasil uji determinasi :

Tabel 4.2 Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,495	,486	1,24576
a. Predictors: (Constant), Inovasi Kerja, Semangat Kerja				

Sumber: data diolah dengan SPSS 26 oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas maka dapat dinilai bahwa nilai R atau korelasi sebesar 0,703. Kemudian nilai *R square* atau koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,495 serta nilai *Adjusted R square* nilai koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,486 untuk pengujian besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dan menjelaskan variabel terikat) menggunakan nilai *Adjusted R square*, sebesar 0,486. Nilai menunjukkan bahwa sebesar 48,6% variabilitas kualitas kerja pegawai dapat di jelaskan dengan semangat dan inovasi kerja, sedangkan sisanya 51,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Semangat kerja pegawai merupakan dasar utama bagi seseorang dalam memasuki suatu organisasi, yang di mana hal inilah yang dapat memengaruhi tingkat kegigihan dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pemimpin, sehingga semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Adapun yang menyebabkan semangat kerja seorang pegawai itu tinggi di karenakan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai itu mampu mendorong adanya perbaikan dalam meningkatkan kualitas kerja di setiap pekerjaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berdisiplin tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan (Anwar *et al.*, 2018).

Hasil penelitian diperoleh bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Pengaruh positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya semangat kerja dari pegawai dalam bekerja, maka akan memberikan peluang dalam meningkatkan kualitas kerja. Adapun pengaruh dari semangat kerja terhadap kualitas kerja yaitu sebesar 18%, yang berarti bahwa ketika semangat kerja naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kualitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.

Menurut Filindawati *et al.*, (2019) menyatakan semangat kerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai agar kualitas kerja pegawai meningkat, oleh karena itu seharusnya setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja pegawainya terjaga dan cenderung meningkat agar tidak mengalami penurunan semangat kerja dalam menjalankan pekerjaan, yang dimana hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi pegawai untuk membangkitkan semangat dan kegairahan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miftahalul & Santi Budiani (2021) menjelaskan bahwa apabila pegawai memiliki semangat kerja yang baik maka kualitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya akan optimal sesuai dengan yang di harapkan perusahaan/instansi. Berdasarkan hasil penelitian Anwar (2022) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.

Pengaruh Inovasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Dalam suatu organisasi faktor yang dapat memicu timbulnya inovasi kerja dari pegawai dan berdampak terhadap kualitas kerja adalah dengan mendapatkan tantangan, yang dimana pegawai lebih cenderung dan lebih termotivasi untuk mencari solusi dari masalah yang di hadapi, mendapatkan kebebasan untuk mengambil keputusan dan berkolaborasi yang dapat mendorong seorang pegawai untuk berinovasi, fokus pada strategi dan tujuan jangka panjang organisasi, serta situasi yang mendukung dan ide-ide baru yang dapat di implementasikan didalam pekerjaan. Semakin besar tingkat kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah maka kualitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Sehingga hasil kerja yang didukung dapat memberikan peluang untuk berinovasi.

Hasil penelitian diperoleh bahwa Inovasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi Gorontalo. Pengaruh positif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya Inovasi Kerja dari pegawai dalam bekerja, maka akan memberikan peluang dalam meningkatkan kualitas pekerjaan. Adapun pengaruh dari Inovasi Kerja terhadap Kualitas Kerja yaitu sebesar 17,6%, yang berarti bahwa ketika inovasi kerja naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kualitas kerja pegawai pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo.

Menurut Yumhi (2021) Inovasi kerja memberikan perbaikan pekerjaan secara terus-menerus agar meningkatkan dan mengembangkan kerja pegawai dalam suatu instansi. Inovasi kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai memungkinkan akan menjadikan pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien. Menurut Berliana and Arsanti (2018) Inovasi kerja merupakan perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru dan berguna kepada setiap kelompok atau organisasi.

Dari uraian di atas, maka diketahui hubungan antara tercapainya kualitas kerja yang baik berhubungan erat dengan tingkat inovasi yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa inovasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Hasil penelitian Firmaiansyah (2014) menyimpulkan bahwa inovasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.

Pengaruh Semangat Kerja Dan Inovasi Kerja Terhadap Kualitas Kerja

Berdasarkan Hasil penelitian diperoleh bahwa semangat dan inovasi kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi gorontalo. hasil ini berdasarkan nilai dari uji F sebesar 53.386 dengan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05.

Semangat dan inovasi kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik secara berdisiplin untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas untuk dapat meningkatkan ide-ide kreatif yang dapat memecahkan masalah di setiap pekerjaan, hal tersebut dapat menambah semangat kerja pegawai dalam berinovasi. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dan inovasi kerja dalam memberikan ide-ide yang kreatif maka kualitas kerja pegawai akan meningkat karena para pegawai akan dapat bekerja sama dengan individu lainya secara maksimal sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, proses kerja pegawai meningkat dan hasil pekerjaan semakin maksimal.

Penelitian ini didukung oleh Hutaeruk *et al.*, (2021) Yang menunjukkan bahwa kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja pegawai. Tingkat kualitas kerja yang tinggi didasari oleh bagaimana para pegawai merasakan peran mereka di dalam menciptakan mutu kehidupan kerja yang baik dan produktif sehingga kualitas kerja pegawai dalam proses manajemen meningkat.

Berdasarkan analisis fenomena lapangan, memberikan gambaran bahwa semangat kerja dan inovasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo. Terjadinya semangat kerja terhadap kualitas kerja pegawai tergantung dari reaksi pegawai itu sendiri apabila mereka beranggapan bahwa semangat kerja ini adalah sebagai tantangan maka mereka akan lebih kuat dan tahan banting terhadap situasi seperti apapun begitupun sebaliknya. Dalam lingkungan organisasi dibutuhkan inovasi kerja, yang dimana inovasi kerja terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja. inovasi juga memiliki hubungan dengan kualitas kerja seorang pegawai sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka inovasi kerja memiliki pengaruh penting terhadap kualitas kerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh inovasi kerja untuk meningkatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pegawai memiliki semangat kerja yang baik maka pegawai akan mengalami peluang yang baik pula untuk meningkatkan kualitas kerja di setiap pekerjaan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara parsial inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Sehingga apabila inovasi kerja meningkat maka peluang kualitas kerja akan bertambah. Begitupun demikian pegawai yang

ingin meningkatkan kualitas kerja maka pegawai perlu mengembangkan inovasi kerjanya.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan Secara simultan (bersama-sama) semangat kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja. Sehingga apabila semakin bagus semangat kerja dan inovasi kerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan provinsi gorontalo maka semakin meningkat pula kualitas kerjanya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis menyampaikan beberapa saran untuk dapat dipertimbangkan oleh pihak yang berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi instansi perlu memperhatikan kualitas kerja pegawai agar pegawai yang memiliki tingkat potensi diri dan proses kerja yang baik dapat terus di tingkatkan dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kualitas kerja yang lebih baik terhadap instansi.
2. Untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, disarankan agar instansi memperhatikan peningkatan semangat kerja dan inovasi kerja pegawai, agar dapat diimplementasikan disiplin kerja dan tanggung jawab yang menargetkan peningkatan dalam memecahkan masalah di setiap pekerjaan. Instansi dapat menciptakan ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan hasil kerja yang optimal, dan memberikan peluang bagi pegawai untuk terus meningkatkan *antusiasme* dalam bekerja, sehingga secara keseluruhan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam instansi.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini, dengan berfokus pada variabel dan alat analisis yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian dapat memfokuskan pada faktor-faktor seperti kerja tim, dukungan atasan, keterampilan (*skill*) dan kebijakan perusahaan yang mungkin memiliki hubungan antara semangat kerja, inovasi kerja, dan kualitas kerja. Hal ini akan memberikan wawasan lebih detail mengenai bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja berkontribusi pada kualitas kerja yang diberikan pegawai di instansi tersebut, serta memberikan rekomendasi yang lebih spesifik untuk perbaikan atau pengembangan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan*, 5(2).
- Anwar, M., Qadri, M. N., & Kalsum, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Hubdam Vii/Wirabuana. *Journal Of Economic And Business*, 1(1).
- Arisa, Arisanti, Antonio, Imanda, Harius, Eko Saputra, Antonio Imanda, & Harius Eko Saputra. (2020). Analisis Kualitas Kerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bengkulu Tengah. *Jurnal Professional Fis Unived*, 7(1).
- Astuti, R., Ardila, I., & Rahman, L. R. (2021). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Converse. *Jurnal Akmami*, 2(2).
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. (2018). Analisis Pengaruh Self-Efficacy, Kapabilitas, Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, 7(2).
- Enny, W. (2020). *Peran Semangat Kerja Karyawan Untuk Merubah Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional*.
- Filindawati, W., Agnes, & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen (Jem17)*, 4, 83.
- Firmaiansyah, D. (2014). Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Hutauruk, B., Sutardjo, A., & Hadya, R. (2021). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Di Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Matua*, 3(3).
- Jaya, I. K., Kambolong, M., & Sahrin. (2020). Analisis Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Sultra Prima Lestari (Pt.Spl) Kantor Utama Kabupaten Konawe Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1).
- Karim, A. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dan Sikap Inovatif Dengan Kinerja Guru Sma Negeri 14 Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 1(2).
- M. Pahlana, & Mujari. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat. *Ekonomika*, 15(1), 87-88.
- Miftahalul, M. S., & Santi Budiani, M. (2021). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Pt.X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3).
- Mufidah, S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Agen Pt. Prudential Life Assurance Kantor Cabang Semarang. *Jurnal Empati*, 2(3).
- Rivandi, A., Bu'ulolo, E., & Silalahi, N. (2019). Penerapan Metode Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Biaya Pencetakan Spanduk (Studi Kasus: Pt. Hansindo Setiaprata). *Jurnal Pelita Informatika*, 7(3).

- Sitepu Malik, Rijali. M. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Antarmitra Sembada Cabang Medan*. Universitas Meda.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*.
- Syafrina Nova. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*, 8(4).
- Thamrin, H., & Achiruddin, Saleh A. (2021). Hubungan Antara Gaya Hidup Hedonis Dengan Perilaku Konsumtif Pada Mahasiswa. *Komunida: Media Komunikasi Dan Dakwah*, 11(1).
- Yumhi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *Jurnal Of Management Studies*, 8(3).