

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KOTA SIBOLGA

**Rintauli Pasaribu**

Prodi Manajemen Keuangan, STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Korespondensi penulis: [Pasariburinta19@gmail.com](mailto:Pasariburinta19@gmail.com)

**Yenni Sofiana Tambunan**

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

**Yusi Tri Utari Panggabean**

STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of the work environment and organizational culture on employee morale at the Secretariat of the People's Representative Council of Sibolga City. The research hypothesis is that the work environment and organizational culture jointly influence employee morale at the Secretariat of the Sibolga City Council of Representatives. This study uses quantitative research. The total population is 108 and the sample is 52 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of the study found that there was an effect of the work environment and organizational culture simultaneously affecting employee morale, where  $F_{count} (86.578) > F_{table} (3.18)$  There was an influence of the work environment on employee morale, where the  $t_{count}$  value was  $5.511 > t_{table}$  value  $2.008$  or. There is an influence of organizational culture on employee morale, where the  $t_{count}$  is  $2.780 > t_{table} 2.008$ . The influence of the work environment and organizational culture can influence employee morale by 77.9%. It is hoped that the leadership can make the right decisions in providing a sense of security and comfort for employees in carrying out their main tasks and functions, as well as providing a policy that is in accordance with organizational goals in the framework of implementing a clean government bureaucracy free from negative judgments from the public.*

**Keywords:** *Work Environment, Organizational Culture and Work Morale.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga. Yang menjadi hipotesis penelitian yaitu Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jumlah populasi sebesar 108 dan sampel 52 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dimana  $F_{hitung} (86,578) > F_{tabel} (3,18)$  Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dimana nilai  $t_{hitung} 5,511 > nilai t_{tabel} 2,008$  atau. Terdapat pengaruh budaya organisasi berpengaruh

---

Received September 30, 2022; Revised Oktober 2, 2022; November 21, 2022

\* Rintauli Pasaribu, [Pasariburinta19@gmail.com](mailto:Pasariburinta19@gmail.com)

terhadap semangat kerja pegawai, diman nilai thitung  $2,780 > t_{tabel} 2,008$ . Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu mempengaruhi semangat kerja pegawai sebesar 77,9%. Diharapkan pimpinan dapat mengambil suatu keputusan yang tepat dalam memberi rasa aman dan nyaman untuk pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta memberikan suatu kebijakan yang sesuai dengan tujuan organisasi dalam rangka penyelenggaraan birokrasi pemerintahan yang bersih terbebas dari penilaian negatif dari masyarakat.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja.

## **LATAR BELAKANG**

Dalam suatu institusi pemerintahan diperlukan suatu sistem yang dapat mendukung organisasi tersebut. Salah satunya adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi sehingga dapat berdampak pada semangat kerja yang tinggi. Sistem manajemen pemerintahan sebuah negara mempunyai andil besar dalam mencapai cita-cita dan tujuan pembangunan bagi masyarakatnya. Setiap organisasi atau instansi sadar atau tidak sadar pasti meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan. Pertumbuhan organisasi, sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, juga dalam pengembangan organisasinya, secara sadar nilai-nilai pokok tertentu perlu mengalami perubahan. Budaya organisasi perlu juga menyesuaikan diri terhadap pertumbuhan organisasi. Organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau pegawai, baik sebagai pemimpin maupun bawahan. Bekerja dengan teratur sehingga tercipta organisasi yang kokoh.

Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya kenyamanan lingkungan kerja dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pada umumnya setiap organisasi mempunyai kepribadian yang khas yang membedakannya dengan organisasi yang lain. Demikian halnya dengan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga, mempunyai sasaran nilai-nilai dan norma-norma untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya, pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga diharapkan taat kepada kebiasaan, ketentuan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia sebagai hal yang urgen yang merupakan motor dari suatu roda organisasi karena sumber daya manusia itu sangat menentukan maju mundurnya organisasi dan memastikan bagaimana tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari institusi sehingga dengan pemberian perhatian lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang baik, cenderung akan mendorong peningkatan semangat kerja pegawai. Kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara sifat pegawai yang tentunya mengarah kepada pimpinan para pegawai sangat dibutuhkan, sehingga pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adanya perhatian kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya lingkungan kerja yang nyaman dan budaya organisasi yang terkoordinasi, maka dalam menciptakan kondisi dan iklim kerja yang mendukung, sehingga mendorong hasil semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tujuan yang diharapkan.

Semangat kerja dapat ditentukan oleh kondisi di dalam lingkungan kerja, dimana pegawai tersebut bekerja. Jika ditinjau dari psikologi organisasi diketahui fisik, mental, lingkungan sosial pegawai tersebut bertugas dan pekerjaan yang diberikan harus terlebih dahulu dianalisis untuk memberi dampak efektivitas kerja yang lebih baik untuk meningkatkan semangat kerja kemudian hari. Untuk itu lingkungan kerja harus dapat memberi jaminan untuk kemudahan dalam bekerja serta tidak menimbulkan frustrasi, kecemasan. Kalau didalam lingkungan kerja memberi rasa senang, maka kebosanan dan monoton serta kelelahan dapat diminimalisir.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, diketahui pegawai belum mampu memberikan upaya nyata untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai penerepan pengelolaan pemerintahan yang baik, hal ini terlihat layanan birokrasi yang diberikan kepada masyarakat memiliki keluhan lebih banyak menyulitkan dari pada mempermudah urusan. Organisasi mencirikan penekanan pada proses dari pada tujuan, serta kewenangan lebih penting ketimbang adaptabilitas, kondisi seperti ini menunjukkan kurangnya kesetiaan pegawai kepada instansi dikarenakan norma, dan nilai serta aturan yang ada didalam organisasi tidak menjadi pedoman dalam berperilaku saat bekerja. Selanjutnya kebiasaan pegawai mangkir dari pekerjaannya serta sering terlambat sampai di kantor, hal ini akan berdampak pada banyaknya pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat pada waktunya. Kurangnya tindakan tegas dari pemimpin yang menjadikan kebiasaan seperti ini kemudian berubah menjadi budaya kerja yang telah terbentuk di lingkungan kerja pegawai saat ini.

Lemahnya budaya organisasi dalam suatu organisasi akan berdampak pada semangat kerja pegawai sehingga berdampak pula pada kualitas dan kuantitas pegawai. Semakin kuat budaya semakin kuat efek dan pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia. Apabila suatu organisasi atau instansi mampu meningkatkan semangat kerja pegawai, maka organisasi atau instansi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul :Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2014 : 187) menyatakan lingkungan kerja adalah Lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. (Wirawan, 2018 : 16) Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2015 : 10) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan.”

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan norma-norma atau kebiasaan diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua individu didalam organisasi. Jika semua individu bergabung didalam sebuah organisasi, maka membawa nilai-nilai dan kepercayaan yang telah diajarkan kepadanya. “Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi.”(Rivai, 2013:432)

Budaya organisasi adalah norma yang menginformasikan anggota organisasi mengenai apa yang dapat diterima dan apa yang tidak dapat diterima, nilai-nilai dominan yang dihargai di atas lainnya, asumsi dasar dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, peraturan main yang harus dipelajari, jika individu ingin dapat sejalan dan diterima sebagai anggota organisasi dan filsafat mengarahkan organisasi didalam hubungan dengan karyawan dan kliennya. (Wirawan, 2018:10)

### **Semangat Kerja**

Pegawai merupakan alat utama untuk menggerakkan atau menjalankan organisasi. Pegawai diberi tugas-tugas untuk dikerjakan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Didalam pelaksanaan tugasnya, pegawai harus memiliki semangat kerja agar sesuatu yang dikerjakannya sesuai dengan aturan yang ada dan dapat menghasilkan sesuatu yang memuaskan organisasi dan pegawai itu sendiri. Menurut Hasibuan, Malayu (2014 : 32) mengartikan semangat kerja adalah Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Menurut Sugiyono (2012 : 11) pengertian metode survey adalah : “Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel”. Menurut Sugiyono (2017) jenis data ada 2, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: data Primer dan data Sekunder. Untuk memperoleh informasi dan data – data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti melakukan pengumpulan data penelitian melalui: Observasi dan Kuesioner .

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan kepada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Tapanuli Tengah karena memiliki karakteristik yang sama dengan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga. Hasil Pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Penelitian**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
<b>Variabel Lingkungan Kerja (<math>X_1</math>)</b>			
Item 1	0.661	0.30	Valid
Item 2	0.566	0.30	Valid
Item 3	0.512	0.30	Valid
Item 4	0.585	0.30	Valid
Item 5	0.736	0.30	Valid
Item 6	0.742	0.30	Valid
Item 7	0.638	0.30	Valid
Item 8	0.581	0.30	Valid
Item 9	0.700	0.30	Valid
Item 10	0.747	0.30	Valid
<b>Variabel Budaya Organisasi (<math>X_2</math>)</b>			
Item 1	0.613	0.30	Valid
Item 2	0.592	0.30	Valid
Item 3	0.511	0.30	Valid
Item 4	0.536	0.30	Valid
Item 5	0.697	0.30	Valid
Item 6	0.590	0.30	Valid
Item 7	0.656	0.30	Valid
Item 8	0.632	0.30	Valid
Item 9	0.616	0.30	Valid
Item 10	0.662	0.30	Valid
<b>Variabel Y (Semangat Kerja)</b>			
Item 1	0.679	0.30	Valid
Item 2	0.738	0.30	Valid
Item 3	0.599	0.30	Valid
Item 4	0.688	0.30	Valid
Item 5	0.673	0.30	Valid
Item 6	0.559	0.30	Valid
Item 7	0.755	0.30	Valid
Item 8	0.675	0.30	Valid
Item 9	0.571	0.30	Valid
Item 10	0.697	0.30	Valid

Sumber :Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja( $X_1$ ),budaya organisasi( $X_2$ ) serta semangat kerja memiliki nilai rhitung lebih besar dari rkritis 0,30. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian kuesioner dari variabel yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian**

No	Variabel	Cronbach's alpha	r kritis	Keterangan
1	Lingkungan kerja	0.843	0.60	Sangat
2	Budaya organisasi	0.806	0.60	Sangat Reliabel
3	Semangat kerja	0.857	0.60	Reliabel

Sumber :Hasil penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikansi 5% diketahui bahwa nilai koefisien alpha (Cronbach's Alpha) dari keseluruhan variabel penelitian lebih besar dari 60 ( $> 0,60$ ), sehingga dapat dinyatakan instrumen kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk menganalisis tanggapan responden setiap item kuesioner dilakukan dengan analisis indeks, dimana digunakan untuk menjelaskan tanggapan atau persepsi responden dari setiap item pernyataan dari variabel penelitian. Perhitungan skor indek

jawaban responden menggunakan rumus Augusty Ferdinand (2019 : 292) sebagai berikut:

$$\text{Nilai indeks} = \frac{\{(\% F1x1) + (\% F2x2) + (\% F3x3) + (\% F4x4) + (\% F5x5)\}}{5}$$

Dimana F1 - F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 1-5

Sesuai dengan perhitungan nilai indeks, maka digunakan kriteria three box method, dikategorikan kedalam 3 (tiga) kelompok untuk menginterpretasikan angka indeks tersebut yaitu :

1. 10,00-39,99 dikategorikan kurang tinggi/kurang baik;
2. 40,00-69,99 dikategorikan cukup tinggi/cukup baik;
3. 70,00-100 dikategorikan tinggi/baik.

1. Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja(X1)

Hasil tanggapan responden tentang indikator variabel variabel lingkungan kerja(X1) dapat dilihat pada tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi VariabelLingkungan Kerja (X1)**

No kuesioner	Alternatif Jawaban										In deks	Kate gori
	SS		S		KS		TS		STS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	16	30 .8	18	34 .6	2	3. 8	13	25	3	5. 8	71.9	Baik
2	19	36 .5	11	21 .2	11	21 .2	6	11 .5	5	9. 6	72.7	Baik
3	12	23 .1	17	32 .7	12	23 .1	9	17 .3	2	3. 8	70.7	Baik
4	23	44 .2	11	21 .1	7	13 .5	7	13 .5	4	7. 7	76.2	Baik
5	12	23 .1	17	32 .7	11	21 .1	12	23 .1	0	0	71.2	Baik
6	26	50	12	23 .1	4	7. 7	6	11 .5	4	7. 7	79.2	Baik
7	17	32 .7	19	36 .5	6	11 .6	10	19 .2	0	0	76.5	Baik
8.	17	32 .7	12	23 .1	17	32 .7	1	1. 9	5	9. 6	73.5	Baik
9.	22	42 .3	12	23 .1	8	15 .4	8	15 .4	2	3. 8	76.9	Baik
10.	11	21 .2	20	38 .6	5	9. 6	15	28 .8	1	1. 92	69.6	Baik
<b>Rata-rata</b>											<b>73,8</b>	<b>Baik</b>

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3Total skorvariabel lingkungan kerjamemiliki nilai rata-rata indeks73,8dapat dikategorikan baik. Dengan demikian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolgamemiliki lingkungan kerjayang baik untuk pelaksanaan program-program kerjanya yang telah ditetapkan.

2. Tanggapan Responden Tentang Variabel Budaya Organisasi(X2)

Hasil tanggapan responden tentang indikator variabel budaya organisasi(X2) dapat dilihat pada tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

No kuesioner	Alternatif Jawaban										In deks	Kate gori
	SS		S		KS		TS		STS			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	17	32 .7	17	32 .7	2	3. 8	13	25	3	5. 8	72.3	Tinggi
2	18	34 .6	11	21 .2	11	21 .2	6	11 .5	6	11 .5	71.2	Tinggi
3	12	23 .1	17	32 .7	12	23 .1	9	17 .3	2	3. 8	70.8	Tinggi
4	23	44 .2	11	21 .2	7	13 .4	7	13 .5	4	7. 7	76.2	Tinggi
5	13	25	16	30 .7	11	21 .2	12	23 .1	0	0	71.5	Tinggi
6	20	38 .5	18	34 .6	9	17 .3	3	5. 8	2	3. 8	79.6	Tinggi
7	13	25	18	34 .6	13	25	7	13 .5	1	1. 9	73.4	Tinggi
8.	16	30 .8	9	17 .3	20	38 .5	5	9. 6	2	3. 8	72.3	Tinggi
9.	11	21 .2	11	21 .1	18	32 .7	13	25	0	0	68.8	Tinggi
10.	8	15 .4	20	38 .5	18	34 .6	5	9. 6	1	1. 9	71.2	Tinggi
<b>Rata-rata</b>											<b>72,7</b>	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Pada Tabel 4.4 diketahui total skor variabel budaya organisasi memiliki nilai rata-rata indeks 72,7 dapat dikategorikan tinggi. Dengan demikian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga sudah memiliki budaya organisasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

3. Tanggapan responden tentang variabel semangat kerja (Y)

Hasil tanggapan responden tentang indikator variabel variabel semangat kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)**

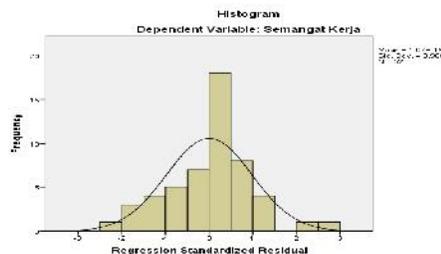
No kuesioner	Alternatif Jawaban										In deks	Kategori
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%		
1	11	21 .2	16	30 .7	14	26 .9	11	21 .2	0	0	70.4	Tinggi
2	18	34 .6	13	25	10	19 .2	3	5. 8	8	15 .4	71.5	Tinggi
3	8	15 .4	15	28 .8	22	42 .3	7	13 .5	0	0	69.2	Tinggi
4	25	48 .1	10	19 .2	10	19 .2	7	13 .5	0	0	80.9	Tinggi
5	8	15 .4	23	44 .2	13	25	7	13 .5	1	1. 9	71.5	Tinggi
6	21	40 .4	18	34 .6	9	17 .3	3	5. 8	1	1. 9	81.2	Tinggi
7	13	25	19	36 .5	12	23 .1	7	13 .5	1	1. 9	73.8	Tinggi
8.	17	32 .7	9	17 .3	20	38 .5	4	7. 7	2	3. 8	73.5	Tinggi
9.	13	25	10	19 .2	17	32 .7	12	23 .1	0	0	69.2	Tinggi
10.	8	15 .4	21	40 .4	17	32 .7	5	9. 6	1	1. 9	71.5	Tinggi
<b>Rata-rata</b>											<b>73,2</b>	Tinggi

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

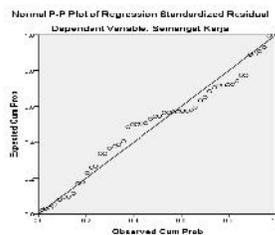
Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui total skor variabel semangat kerja pegawai memiliki nilai rata-rata indeks 73,2 dapat dikategorikan tinggi. Dengan demikian pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga memiliki semangat kerja yang tinggi.

### Uji Normalitas Data

#### Pengujian Histogram Normalitas



Sumber :Data primer yang diolah (2022)



Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 4.7 normalitas P\_P plot penyebaran data disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Secara pendekatan histogram dan grafik dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

**Analisis statistik**

Untuk memastikan bahwa tidak ada perbedaan persepsi dan menimbulkan keragu-raguan bahwa data sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, perlu dilakukan uji kolmogorov smirnor (1 sampel Ks) melihat data residualnya berdistribusi normal. Untuk mengetahui hasil pengujian kolmogorov smirnor dapat dilihat di Tabel 4.6.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnor**

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,35477906
	Absolute	0,119
Most Extreme Differences	Positive	0,107
	Negative	-0,119
Kolmogorov-Smirnov Z		0,860
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,451

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini sudah memenuhi persyaratan normalitas data, dimana Asymp. Sig. (2-tailed)Kolmogorov-Smirnov untuk semua variable lebih besar dari (0,05).

**Uji Multikolinieritas**

Untuk mengetahui di dalam model regresi ada ditemukan hubungan yang cukup tinggi diantara variabel bebas, dilakukan uji multikolinieritas dengan membandingkan nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor dengan kriteria, jika nilai tolerance < 0,1 atau VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas. Selanjutnya, jika nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 10 tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji nilai multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.7

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan kerja	0,361	2,767
Budaya Organisasi	0,361	2,767

a. Dependent Variable: Semangat kerja

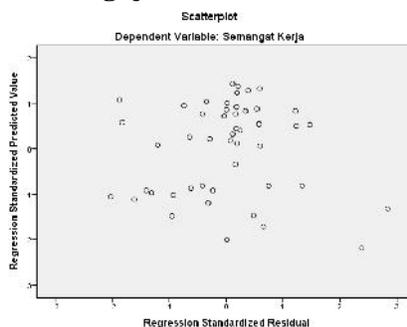
Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui semua variabel bebas nilai tolerancinya lebih besar dari 0,1 (Tolerance > 10) selanjutnya untuk nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua variabel bebas penelitian untuk lebih kecil dari 10 (VIF < 10), sehingga dapat disimpulkan model regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas.**

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik scatter plot dan uji glejser sebagai berikut ;

**Gambar 4.8**  
**Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variansdari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas disebut jika varian dari residual dari beberapa pengamatan lain berbeda. Sesuai dengan gambar 4.8, terlihat titik-titik penyebaran pola atau trend garis secara acak dan tidak membentuk garis tertentu baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji ini menunjukkan model regresi ini bebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan memprediksi variabel semangat kerja pegawai. Uji heteroskedastisitas pada uji Glejser, jika signifikan variabel independen dibawah 5%, maka ada terjadinya heteroskedastisitas dan sebaliknya jika probabilitas signifikan di atas 5%, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.991	1,580		4,425	0,000
1 Lingkungan Kerja	-0,092	0,062	-0,321	-1,476	0,146
Budaya Organisasi	-0,032	0,070	-0,099	-0,457	0,649

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 diketahui tingkat signifikansi uji glejser di atas 5% atau  $> 0,05$ , sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi dapat digunakan memprediksi variabel semangat kerja pegawai berdasarkan variabel independen.

**Hasil Pengujian Serempak (Uji F).**

**Hasil Pengujian Serempak (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.028,326	2	1.014,163	86,578	0,000 <sup>b</sup>
1 Residual	573,982	49	11,714		
Total	2.602,308	51			

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 diketahui nilai Fhitung (86,578) lebih besar dibandingkan dengan Ftabel (3,18) dan Sig.á (0,000b) lebih kecil dari 5% (0,005). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha maka dapat disimpulkan bahwaLingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga.

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).**

**Tabel 4.10**

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,883 <sup>a</sup>	0,779	0,770	3,423

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,779 hal ini memberi arti hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana 77,9% variabel lingkungan kerja( $X_1$ ) dan budaya organisasi( $X_2$ ) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga. Sedangkan sisanya sebesar 32,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Variabel bebas lain tersebut seperti kepemimpinan, disiplin kerja dan beberapa variabel bebas lain juga mempengaruhi semangat kerja.

**Hasil Pengujian Secara Parsial (uji t)**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Penguji Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,825	2,548		1,894	0,064
1 Lingkungan Kerja	0,552	0,100	0,615	5,511	0,000
Budaya Organisasi	0,314	0,113	0,310	2,780	0,008

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber :Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan data pada Tabel 4.11 diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga, dimana nilai thitung sebesar 5,511 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,008 atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari (0,05). Tanda positif memberi arti bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan semangat kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga.

Hasil uji secara parsial diperoleh Budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota Sibolga, diman nilai thitung sebesar 2,780 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,008 atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,008 lebih kecil dari (0,05). Tanda positif memberi arti semakin baik budaya organisasi akan berpengaruh pada peningkatan semangat kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga.

Berdasarkan data pada Tabel 4.13, maka dibuat model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian  $Y = + X_1 + X_2 +$

Atau

$$Y = 4,825 + 0,552 X_1 + 0,314 X_2$$

Sesuai dengan model persamaan regresi linear berganda, maka dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta ( ) sebesar 4,825 menunjukkan nilai konstan yang memberi arti tanpa pengaruh variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi, maka semangat kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga sebesar 4,825 satuan.
- b) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,552 bernilai positif yang berarti apabila variabel lingkungan kerja naik 1 satuan, maka variabel semangat kerja akan naik juga sebesar 0,552
- c) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,314 bernilai positif yang berarti apabila variabel budaya organisasi naik 1 satuan, maka variabel semangat kerja akan naik juga sebesar 0,314.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan pengujian secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga, dimana nilai thitung sebesar 5,511 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,008 atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari (0,05). Tanda positif memberi arti bahwa semakin baik lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan semangat kerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga.

Hasil penelitian deskriptif diketahui total skor variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata indeks 73,8 dapat dikategorikan baik. Dengan demikian Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga memiliki lingkungan kerja yang baik untuk pelaksanaan program-program kerjanya yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja didalam instansi sangat penting untuk diperhatikan. walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi disuatu organisasi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih semangat. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah instansi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan organisasi tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja. Lingkungan kerja memiliki sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai baik, maka pegawai akan bersemangat dalam bekerja. Tetapi apabila lingkungan kerja yang ada disekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan semangat kerja akan menurun.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian Lutfatul Nadzifah (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja. Dapat dibuktikan pada hasil uji regresi linier berganda yaitu seluruh hasil  $\text{sig} < 0,05$ . Artinya seluruh hipotesis diterima.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dimana  $F_{hitung}$  (86,578) lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  (3,18) dan  $\text{Sig.} < 0,000$  lebih kecil dari 5% (0,005).
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dimana nilai thitung sebesar 5,511 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,008 atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,000 lebih kecil dari (0,05).

3. Terdapat pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, diman nilai thitung sebesar 2,780 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,008 atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,008 lebih kecil dari (0,05).

4. Sebesar 77,9% lingkungan kerja dan budaya organisasi mampu mempengaruhi semangat kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 32,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini

5. Tanda positif yang terdapat pada persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 4,825 + 0,552 X_1 + 0,314 X_2$  menunjukkan semangat kerja pegawai akan meningkat jika lingkungan kerja dan budaya organisasi baik.

Sesuai dengan hasil kesimpulan, maka saran yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Diharapkan pimpinan dapat mengambil suatu keputusan yang tepat dalam memberi rasa aman dan nyaman untuk pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, serta memberikan suatu kebijakan yang sesuai dengan tujuan organisasi dalam rangka penyelenggaraan birokrasi pemerintahan yang bersih terbebas dari penilaian negatif dari masyarakat.

2. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, diharapkan kepada pimpinan untuk selalu memperhatikan pemberian motivasi kerja kepada setiap pegawai, sehingga akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberi penghargaan, melakukan briefing dan lebih memberikan pengembangan pendidikan untuk pegawai yang memiliki potensi.

3. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh lingkungan kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Sibolga cukup bagus dan sangat mendukung untuk proses kegiatan operasional organisasi, tetapi harus tetap dilakukan inovasi dan peningkatan baik lingkungan fisik dan non fisik serta Pegawai Negeri Sipil (PNS) terus berusaha memberi pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan pada pengumpulan data tidak hanya sebatas pada penyebaran kuisioner dan observasi, tetapi dilakukan melalui wawancara langsung kepada responden. Kehadiran peneliti pada saat responden melakukan pengisian kuisioner sebaiknya dilakukan. Hal ini menghindarkan response bias, karena responden dapat menanyakan secara langsung mengenai item pertanyaan yang kurang dipahami.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Andin, Praika Himawan. (2020) Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Bagian Administrasi di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi Kabupaten Blitar) Jurnal Otonomi Vol. 20 Nomor 1 Edisi April 2020

Alfan, Madjidu. (2022) Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022

Asnawi, Angrian, & Mulan, (2019) Kinerja Karyawan perseroan terbatas. Gorontalo : Athra Samudra.

Atmosoeparto, kisdarto. (2016) Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: Alex Media Komputindo

- Azwar. S.(2014) Sikap Manusia Teori dan Pengukuran, Edisi Kedua, Yogyakarta: Pustaka Belajar
- .....(2014) Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Denison, d. R. & Mirsha.A. K., (2017)Toward A Theory Of Organizational Culture And Effectiveness. *Organizational Science* 6 (2), 204-223
- Agus, Purwanto Erwan.& Dyah, Ratih Sulistyastuti. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial. Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah-masalah Sosial. Yogyakarta: Gaya Media.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014)Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara
- Husein, Umar.(2013)Riset SDM dalam Organisasi, Bandung : Alfabeta
- .....(2013) Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Lutfatul, Nadzifah. (2019) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja,Dan Budaya Organisasi Pada SemangatKerja Karyawan PT Industri Jamu Borobudur Semarang. Skripsi Semaarang : Universitas Negeri Semarang
- Luthans, Fred. (2014)Prilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Andi.
- Mardiana.(2014)Manajemen Produksi. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Munandar, A.S. (2013)Stress dan Keselamatan Kerja, Psikologi industri dan organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nazir, Moh. (2016) Metode Penelitian. Cetakan Ketujuh. Bogor Ghalia Indonesia.
- NitiseMITO,Alex. S.(2015)Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prasetyo, B. (2015)Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan. Aplikasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai,Veithzal.(2013) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen, P.(2016)Perilaku Organisasi. Edisi 12. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. B. (2016)Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti.(2015)Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Ilham Jaya.
- Siagian, sondang.(2012)Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah. 2020. Pedoman Penulisan Skripsi. Sibolga
- Sugiyono. (2012)Metode penelitian Bisnis. Cetakan Keenam. Bandung : Alfabeta.