

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah

Swita Yowanda Sikumbang¹, Alfansuri Tanjung², Sucipto³

¹⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, switasikumbang@gmail.com

²⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, alfansuritanjung85@gmail.com

³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, suciptoalfaqih@yahoo.co.id

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Jumlah populasi dalam penelitian yaitu 62 pegawai dengan sampel dalam penelitian yaitu 62 pegawai. Seluruh butir pertanyaan menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian juga menggunakan uji analisis data. Adapun uji dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan menggunakan uji koefisien korelasi, uji determinasi, regresi linier berganda dan uji t dan pengujian serempak/Anova (uji hipotesis). Hasil penelitian menunjukkan besaran pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 4,00 dan nilai signifikansinya $0,000 < \alpha (0,05)$. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja, dimana nilai $t_{hitung} (2,110) > t_{tabel} (1,670)$ dengan sig. 0.05. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja, dimana nilai $t_{hitung} (10,113) > t_{tabel} (1,670)$ dengan sig. 0.05. Persamaan regresi linear berganda yaitu $KP = 4,716 + 0,155(Ki) + 0,676(Lk) + ei$, menunjukkan semangat kerja akan meningkat jika budaya organisasi baik dan lingkungan kerja yang mendukung dalam proses kerja.

Keywords: *Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja*

Corresponding Author: Swita Yowanda Sikumbang

Publication Date: January 1, 2024

Email: switasikumbang@gmail.com

This is a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

PENDAHULUAN

Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta ditetapkan oleh anggota komunitas yang sama. Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku, yang nantinya menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan organisasi adalah suatu flatfrom dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.

Salah satu yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja merupakan penunjang yang sangat besar bagi terciptanya proses aktifitas sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang baik, hal ini mampu memberikan semangat kerja pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat.

Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Sehingga wajib bagi pemimpin memposisikan lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan semangat yang kuat pada pegawai. Begitu juga pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dalam organisasi sektor publik, seperti Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, semangat kerja pegawaimemegangperanan penting dalam efektivitas pelaksanaan program- program pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, memiliki tanggung jawab yang signifikan dalam penyediaan perumahan yang layak dan penataan kawasan permukiman yang berkelanjutan. Keberhasilan dinas ini sangat bergantung pada kinerja optimal seluruh aparturnya.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, dimana diketahui

bahwa semangat kerja pegawai masih tergolong rendah, hal tersebut disebabkan oleh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah merasa kurang dilibatkan dalam menentukan cara-cara dan target yang ingin dicapai, mereka hanya diminta untuk mengerjakan hal-hal yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

LANDASAN TEORI

Menurut Nitisemito (2015:183) "Budaya Organisasi adalah aspek-aspek atadimensi yang dapat diukur dan digunakan untuk mendeskripsikan, membandingkan, dan menganalisis budayasuatu organisasi." Sedangkan menurut Agustin, I. C (2021) "Budaya Organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut."

Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi.

Menurut Rizal, J. I. S(2019) "Lingkungan Kerja adalah kehidupansosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Arifudin & Rusmana (2020) "Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan."

Bedasarkan teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019:58) adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2015:180) "Semangat Kerja adalah Gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja." Selanjutnya Nitisemito (2015:160) menyatakan bahwa semangat kerja adalah Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik".

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat dikaitkan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat dan lebih baik.

Menurut Tohardi, (2017:227) mengatakan bahwa ada empat indikator semangat kerja yaitu: Kedisiplinan Kerja, Ketelitian Kerja, Kegairahan Kerja dan Kerajinan Kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, yang berlokasi di Jln. Ridwan Hutagalung No.11, Kabupaten Tapanuli Tengah. Dan untuk waktu penelitian ini dilaksanakan dimulai dari bulan April 2025 s/d Oktober 2025.

Populasi dan Sampel

Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 68 (Enam Puluh Delapan) orang pegawai yang ada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, yang terdiri dari 24 (Dua Puluh Empat) orang Pegawai Negeri Sipil dan 44 (Empat Puluh Empat) orang Tenaga Honorar.

Dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam kantor yang berjumlah 68 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

- a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya, **(Sumadi, 2014:93)** Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b. Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. **(Sumadi, 2014:94)**. Pada penelitian ini sumber data sekunder dari dokumen-dokumen yang ada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Observasi
Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
- b. Dokumentasi Studi
Dokumenter merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen yang dimaksud yakni, sejarah Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, visi dan misi, data pegawai, struktur organisasi, foto Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, foto kegiatan penelitian dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian yang dicatat sebagai sumber informasi.
- c. Wawancara
Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan Semangat kerja yang menjadi faktor penelitian.
- d. Kuesioner (angket)
Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan dalam memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui. Untuk penelitian kuantitatif jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa katakata antara lain, sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Teknik Analisis Data

Rumusan Masalah pada penelitian akan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan tahap-tahap sebagai berikut yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas Data, Uji Multikolinieritas, Analisis Koefisien Korelasi, Uji Heteroskedastisitas, Uji Koefisien Determinasi, Uji Secara Simultan (Uji F), Uji Secara Parsial (Uji *t*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian
Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 4.1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.88347734
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.055
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan pengujian normalitas yang dilakukan dengan uji statistik *One sample Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program SPSS 25.0. Adapun pengambilan keputusan pada pengujian ini dilakukan adalah apabila nilai Asymp. Sig < 0.05 maka data tidak terdistribusi normal, dan apabila nilai Asymp. Sig 0.05 maka data terdistribusi normal. Berdasarkan hasil output spss 25 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (0.200 > 0.05) hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2 Multikolenieritas

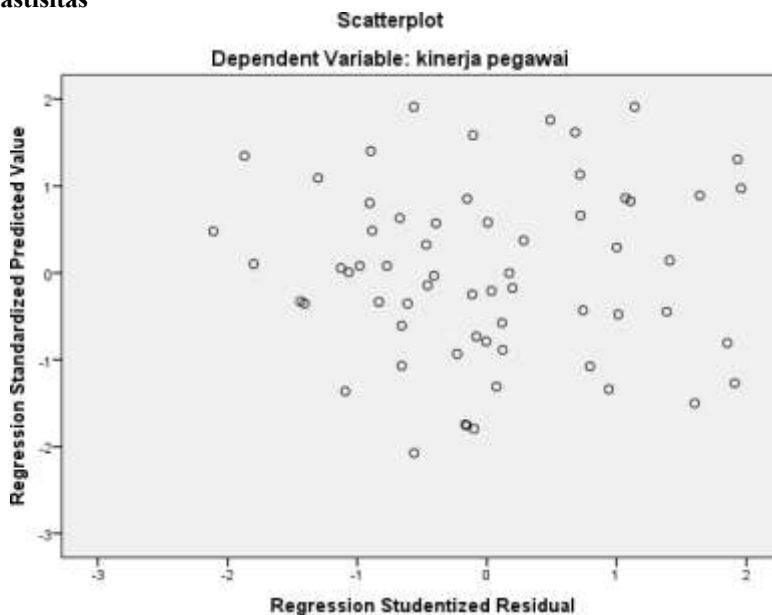
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	.998	1.002
Lingkungan Kerja	.998	1.002

Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan pengujian multikolenieritas yang dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Berdasarkan hasil output spss 25 dapat dilihat bahwa nilai tolerance Value > 0.1 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas tersebut tidak terdapat hubungan multikolenieritas. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini lolos uji multikolenieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Gambar 4.1 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil output spss 25, terlihat bahwa titik-titik pada Scatterplot menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh budaya organisasi, dan lingkungan kerja, terhadap semangat kerja pegawai.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.3 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.716	3.145		1.499	.139
	Budaya Organisasi	.155	.074	.165	2.110	.039
	Lingkungan Kerja	.676	.067	.790	10.113	.000

a. Dependent Variable: semangat kerja pegawai

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada Software SPSS 25, dari persamaan regresi dapat disimpulkan : $KP = 4.716 + 0,155(Ki) + 0,676(Lk) + ei$

1. Nilai konstanta sebesar 4.716 artinya apabila variable X (budaya organisasi, dan lingkungan kerja) sama dengan 0, maka semangat kerja pegawai adalah 4.716.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi sebesar 0,155 artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Apabila budaya organisasi naik 1 satuan maka semangat kerja pegawai akan naik sebesar 0,155 dan apabila karakteristik individu turun 1 satuan maka semangat kerja pegawai turun sebesar 0,155.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,676, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja naik 1 satuan maka semangat kerja pegawai akan naik sebesar 0,676 dan apabila lingkungan kerja turun 1 satuan maka semangat kerja pegawai turun sebesar 0,676.
4. Dari keterangan 2, dan 3 diatas diketahui bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap semangat kerja pegawai karena memiliki koefisien regresi lebih besar dari program beasiswa dan aktivitas organisasi yaitu 0,676.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.4 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.716	3.145		1.499	.139
	Budaya Organisasi	.155	.074	.165	2.110	.039
	Lingkungan Kerja	.676	.067	.790	10.113	.000

a. Dependent Variable: semangat kerja pegawai

Sumber:Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan signifikansi = 0,05 maka berdasarkan hasil output spss 25 dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai thitung (2.110) > ttabel (1,670) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039 < 0,05 sehingga diambil keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan pemukiman kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Nilai thitung (10.113) > ttabel (1,670) tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga diambil keputusan H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan pemukiman kabupaten Tapanuli Tengah.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.5 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2592.299	2	1296.149	52.568	.000 ^b
	Residual	1454.749	59	24.657		
	Total	4047.048	61			

a. Dependent Variable: semangat kerja pegawai

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x2), karakteristik individu (x1)

Sumber:Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji f menunjukkan secara simultan pengaruh masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 52,568 > Ftabel sebesar 4,00 dan nilai signifikansinya 0,000 < α (0,05) sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara simultan variabel budaya organisasi, Lingkungan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan pemukiman kabupaten Tapanuli Tengah.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.6 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.628	4.966

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x2), budaya organisasi (x1)

b. Dependent Variable: semangat kerja pegawai

Sumber:Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji R^2 dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,800 sama dengan 80% artinya budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan semangat kerja pegawai.
2. Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,641 sama dengan 64,1% artinya semangat kerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 35,9% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan $t_{hitung} (2.110) > t_{tabel} (1,670)$ dengan sig. 0.05. Temuan ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang baik merupakan peran krusial dalam meningkatkan semangat kerja pegawai para pegawai di instansi tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini terbukti dari hasil perhitungan $t_{hitung} (10.113) > t_{tabel} (1,670)$ dengan sig. 0.05. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikis, memiliki peran krusial dalam meningkatkan semangat kerja pegawai para pegawai di instansi tersebut.

Pengaruh Budaya Kerjadan Lingkungan Kerja Terhadap semangat kerja pegawai

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,800 hal ini memberi arti hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana 64,1% variabel budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan sisanya sebesar 35,9% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja.

Nilai F_{hitung} sebesar $52,568 > F_{tabel}$ sebesar 4,00 dan nilai signifikansinya $0,000 < \alpha (0,05)$. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a maka dapat disimpulkan Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

SIMPULAN

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

- a. Besaran pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sebesar 64,1% sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dimana F_{hitung} sebesar $52,568 > F_{tabel}$ sebesar 4,00 dan nilai signifikansinya $0,000 < \alpha (0,05)$.
- c. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung} (2.110) > t_{tabel} (1,670)$ dengan sig. 0.05.
- d. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dimana nilai $t_{hitung} (10.113) > t_{tabel} (1,670)$ dengan sig. 0.05.
- e. Persamaan regresi linear berganda yaitu $KP = 4.716 + 0,155(Ki) + 0,676(Lk) + e_i$, menunjukkan kinerja akan meningkat jika budaya organisasi baik dan lingkungan kerja yang mendukung dalam proses kerja di kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishinh.
- Agustin, I. C. (2021). *Budaya organisasi dalam perspektif manajemen modern*. Yogyakarta: Deepublish
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang*.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- As' ad, Moh. 2015. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Liberty
- Asriandi. (2018). *Perilaku organisasi: Teori dan implementasi dalam dunia kerja*. Makassar: CV. Nur

Cahaya.

- Azwar, S. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBRAHA Manajemen Press
- Fahrul. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Medan*. *Jurnal Ecomic And Strategi*.
- Furchan. A. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Frecilia Nanda Melvani, Dinarossi Utami. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2014 *Organisasi dan Lingkungan, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Hadari, Nawil 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hendra, M. (2020). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai*. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 16(1), 1–14.
- Himma, N. (2020). *Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 123–135.
- Jufrizen, & Rahmadhani, A. (2020). *Perilaku organisasi: Teori dan aplikasinya dalam bisnis*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Kusuma Merta, I. G. N. (2021). *Psikologi kerja dan semangat kerja karyawan*. Denpasar: Udayana University Press.
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi Riser untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Kelima. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN : Yogyakarta.
- Marga, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nanang. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers Nazir. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia
- Nitisemito. Alex S, 2015, *Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Ghalia Indonesia*
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Prabowo, H., Suryadi, T., & Wibowo, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rizal, J. I. S. (2019). *Manajemen lingkungan kerja dan kinerja karyawan*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi 16, diterjemahkan oleh Ratna Saraswati & Febriella Sirait). Jakarta: Salemba Empat.
- Sapti, M. (2019). *Semangat Kerja*. *Kemampuan Koneksi Matematis (Tinjauan Terhadap Pendekatan Pembelajaran Savi)*, 53(9), 1689–1699.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Situmorang dan Muchlis Lufti, 2014. *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen Bisnis*, Edisi 2, Medan ; USU Press.
- Sinaga, H., Sihombing, R., & Manalu, D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Medan: CV. Widya Puspita.
- Sumadi. Suryabrata, 2014. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT. Raja Grafindo. Susilo, J. (2018). *Penggunaan OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) untuk pengaruh budaya organisasi di PPSDM Migas*. *Swara Patra*, 8(4), 1–18.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pontianak : Mandar Maju.
- Wardiah (2016). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yurinas, M. R. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. (Peraturan Bupati No. 17 Tahun 2017 Tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah)*.