

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA SURAKARTA

**Rizky Irawan Pratama<sup>1</sup>, Tri Murwaningsih<sup>2</sup>**  
Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran,  
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret

Correspondence		
Email: <a href="mailto:kikypratama100@gmail.com">kikypratama100@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted 22 Juli 2024	Accepted 4 Agustus 2024	Published 7 Agustus 2024

### ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of the work environment on the morale of Surakarta City Social Service employees, (2) the influence of organizational culture on the morale of Surakarta City social service employees, (3) the influence of the work environment and organizational culture on the morale of Surakarta City Social Service employees. This research is a quantitative study using the simple random sampling technique according to Sugiyono (2019) with a population of 194 employees, according to the calculation of the slovin formula the actual sample was obtained as many as 66 employees within the Surakarta City Social Service. Data collection was carried out by distributing research questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis methods with the help of SPSS version 20.0 compatible software for windows. The results showed that: (1) there is a positive and significant effect of work environment on the work enthusiasm of Surakarta City Social Service employees as evidenced by the tcount value (6.264) > ttable (1.998) and a significance value of 0.000 < 0.05, (2) there is a positive and significant effect of organizational culture on the work enthusiasm of Surakarta City Social Service employees as evidenced by the tcount value (7, 070) > (1.998) and a significance value of 0.000 < 0.05, (3) there is a positive and significant effect together work environment and organizational culture on the morale of employees of the Social Service of Surakarta City as evidenced by the value of Fcount (75.940) > Ftable (3.15). The results of this study indicate that the work environment and organizational culture together affect work enthusiasm by 70.7% while the remaining 29.3% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords:** Work environment, Organizational culture, Work enthusiasm.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta, (2) pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas sosial Kota Surakarta, (3) pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan teknik *simple random sampling* menurut Sugiyono (2019) dengan populasi sebanyak 194 pegawai, sesuai perhitungan rumus slovin sampel sesungguhnya didapatkan sebanyak 66 pegawai yang berada dalam lingkungan Dinas Sosial Kota Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS version 20.0 compatible for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (6,264) >  $t_{tabel}$  (1,998) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (7,070) > (1,998) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan bersama-sama lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  (75,940) >  $F_{tabel}$  (3,15). Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja sebesar 70,7% sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Semangat kerja

## 1. PENDAHULUAN

Pada saat ini Indonesia telah memasuki era globalisasi dan modernisasi mempengaruhi segala aspek kemajuan dalam bidang teknologi dan informasi. Segala bentuk tantangan yang harus dihadapi oleh masyarakat Indonesia terutama menuntut kualitas sumber daya manusia

yang mampu dinilai dari aspek kompetensi yang dimiliki, berhubungan dengan kemajuan tersebut, segala bentuk pengelolaan sumber daya manusia harus sejalan dengan perkembangan yang ada, hingga sumber daya manusia menjadi kunci dalam sebuah persaingan antar organisasi dalam melakukan suatu pelayanan terbaik kepada masyarakat (Apriliana dan Nawangsari 2021, hlm. 805). Bersamaan dengan adanya pertumbuhan ilmu pengetahuan serta teknologi yang terus bertambah pesat, instansi atau lembaga membutuhkan sumber daya manusia yakni pegawai sebagai tenaga kerja manusia sesuai dengan perkembangan yang dibutuhkan saat ini, dengan bagaimanapun kecanggihan teknologi tanpa adanya keseimbangan sumber daya manusia maka tidak akan tercapai tujuan perusahaan (Daslim et al., 2023).

Keberhasilan sebuah organisasi tidak dapat lepas dari sebuah sumber daya manusia (SDM), salah satunya pegawai yang merupakan sebuah penggerak dan juga tidak hanya sebagai objek untuk mewujudkan sebuah tujuan dalam organisasi, maka dari itu suatu organisasi tidak akan berkembang dengan baik jika pegawai yang di miliki tidak bisa menyesuaikan kebutuhan organisasi dan tidak mempunyai loyalitas kerja yang besar dalam organisasi (Rico et al., 2023).

Dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, maka ini menjadi aset penting yang mana kedepannya keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat menentukan standar kualitas manusia sebagai pemegang peran penting untuk memajukan organisasi (Apriliana dan Nawangsari 2021, hlm. 805). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat di tinjau dari beberapa aspek yang mempengaruhi seperti semangat kerja. Semangat kerja dapat mempengaruhi sikap seseorang dalam pekerjaannya, hal tersebut sesuai menurut Davis (2011) sebagaimana dikutip dalam Syihab (2020, hlm. 195) semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan juga mencintai dalam pekerjaannya, hal ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, di dukung dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat dan berdampak pada hasil dari pekerjaan yang diharapkan.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai timbulnya susasan hati dan juga susana yang positif pada organisasi dengan sikap individu ataupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja baik sektor internal maupun eksternal secara optimal, dikelola dengan kepentingan organisasi dikutip dalam Bestara (2022, hlm. 208). Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi Subari (2019, hlm. 71). Bahkan ada yang menerjemahkan sebagai moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja dan gairah kerja, hal ini juga dipengaruhi oleh aspek-aspek tertentu, misalnya lingkungan kerja. Sesuai menurut Panggabean (2014) sebagaimana dikutip dalam Amri (2022, hlm. 88) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yakni lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi. Maka salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yakni lingkungan kerja.

Dalam penelitian Daslim (2023, hlm. 137) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan para pekerja yang mana mampu mempengaruhi dirinya saat melakukan kegiatan yang ditempuh, terlihat saat bagaimana pegawai tersebut nyaman dengan lingkungan kerja, maka pegawai tersebut mampu betah saat melakukan pekerjaannya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan sekitarnya, menurut Rahmawati (2020) sebagaimana dikutip dalam Daslim (2023, hlm. 139) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Termasuk hal-hal yang mendukung pegawai dalam bekerja seperti kondisi yang ada di lingkungan kerja.

Sementara itu, Duha (2021, hlm. 103) mengemukakan bahwa bentuk fisik mewujudkan semangat kerja yang efektif maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga mampu meningkatkan produktifitas, seperti kondisi

kerja yang aman serta nyaman merupakan kriteria umum yang di inginkan oleh pegawai, sehingga pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Menurut Makarim (2023, hlm. 715), sedangkan bentuk non fisik semangat kerja pada dasarnya bersifat individual, dalam artian setiap individu akan mempunyai semangat kerja dengan tingkatan yang berbeda-beda sesuai karakter pegawai masing-masing. Hal ini akan menyebabkan perbedaan keinginan dan juga gaya terhadap masing-masing pegawai, hal tersebut akan berdampak pada kondisi kerja yang mempengaruhi kepuasan pegawai saat bekerja.

Ada beberapa hal lain yang berkaitan dengan semangat kerja, Simarmata (2021) menjelaskan dalam Daslim (2023, hlm. 139) hal lain yang berkaitan dengan semangat kerja yakni tersedianya dalam fasilitas kerja, berupa peralatan yang dapat digunakan saat melaksanakan pekerjaan sehingga mampu mendukung kelancaran kerja yang mutakhir, dan juga ditinjau dari fasilitas kerja yang lengkap, walaupun fasilitas yang digunakan bukan fasilitas yang baru tetapi juga salah satu penunjang proses dalam kelancaran bekerja.

Untuk menunjang proses semangat kerja adanya budaya organisasi yang mana wajib dimiliki oleh organisasi hal ini mencakup sistem atau ciri khas masing-masing organisasi (Pagaya dan Taroreh, 2023). Budaya Organisasi juga diartikan sebagai filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai bersama sehingga menjadi sebuah karakteristik inti mengenai bagaimana cara sesuatu di dalam organisasi (Priyatna dan Cahyaningrum, 2019). Budaya organisasi juga merupakan faktor dalam mempengaruhi semangat kerja, budaya organisasi merupakan salah satu peluang dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) melalui penilaian berupa perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri terhadap tantangan atau permasalahan yang akan dihadapi dan permasalahan yang akan datang, budaya organisasi ini juga merupakan bentuk kekuatan sosial yang tidak tampak, dalam artian mampu menggerakkan pegawai untuk mendukung aktivitas kerja dalam menunjang tujuan organisasi (Manik dan Megawati, 2018). Sehingga muncul rasa integritas dalam bentuk tanggung jawab yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Priyatna dan Cahyaningrum (2019, hlm. 86) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. semangat kerja pegawai tercipta dengan menciptakan budaya organisasi yang baik terhadap organisasi itu sendiri (Aslam, 2023).

Penelitian-penelitian terdahulu menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi sangat berperan penting untuk menunjang semangat kerja. Penelitian terkait semangat kerja berguna untuk dilakukan, karena jika organisasi mampu meningkatkan semangat kerja anggotanya maka akan mempercepat pekerjaan sehingga meningkatnya semangat kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman (Theodoridis dan Kraemer, 2019). Adapun hasil penelitian Sudana dan Sugianingrat (2021) menjelaskan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian terkait lingkungan kerja terhadap semangat kerja juga perlu dilakukan karena ini menjadi permasalahan dalam organisasi yang menjadi faktor penting (Amri et al., 2022). Hal lain terkait lingkungan kerja juga terdapat kondisi fisik yang mana dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Viki Widayono (2021) mengemukakan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap semangat kerja.

Penelitian terkait budaya organisasi sangat penting dilakukan karena budaya organisasi berfungsi sebagai bentuk identitas dan citra yang membedakan dengan organisasi yang dapat dipelajari oleh generasi selanjutnya (Marliani, 2019). Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) mengemukakan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sehingga budaya organisasi ini berperan terhadap perilaku

dan bentuk pola komunikasi organisasi yang diterapkan dalam berorientasi mencapai tujuan yang ditetapkan.

Adapun cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, Dinas Sosial Kota Surakarta selalu menilai dan memperhatikan permasalahan lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk menerapkan visi dan misinya. Tertulis dalam visi dan misi Dinas Sosial Kota Surakarta yang diterapkan dalam struktur organisasi berkaitan dengan visinya yakni terwujudnya kesejahteraan sosial dan pelayanan prima kepada masyarakat di bidang sosial, sedangkan misinya untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi pemerlu layanan kesejahteraan sosial melalui rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, perlindungan dan jaminan sosial.

Dinas Sosial Kota Surakarta instansi yang hadir sebagai bidang layanan sosial belum menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, berdasarkan hasil observasi di lapangan ketika magang, peneliti menemukan beberapa pegawai yang masih memiliki semangat kerja yang rendah dan disiplin kerja yang kurang baik, disebabkan kurangnya pengawasan saat jam kerja sehingga ada beberapa pegawai yang meninggalkan pekerjaannya demi kepentingan eksternal pekerjaan. Kepentingan eksternal pekerjaan yang di maksud adalah adanya kepentingan pribadi yang lebih di prioritaskan sehingga pekerjaan yang utama justru ditinggalkan. Pelaksanaan kepentingan pribadi ini telah mendapatkan izin dari pimpinan tetapi pegawai sering melampaui waktu yang diberikan oleh pimpinan, hal tersebut mencerminkan adanya rasa tidak semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Adapun permasalahan lain terkait semangat kerja yang masih rendah ditandai dengan pekerjaan tidak selesai tepat waktu disebabkan masih kurangnya kesadaran setiap anggota dalam mengerahkan potensi yang dimiliki, sehingga mempengaruhi pegawai saat menyelesaikan aktivitas kerja.

Dampak yang ditimbulkan dari permasalahan tersebut merupakan bentuk ketidakefektifan pegawai untuk menyelesaikan kewajibannya selama bekerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi dan Andri (2023) mengemukakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu dalam rangka mewujudkan budaya organisasi terhadap semangat kerja yang baik, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada di lingkup organisasi. Penerapan budaya organisasi bertujuan agar seluruh individu mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi (Hesty Wulandari, 2020). Berbeda dengan penelitian terdahulu, penelitian ini mengkaji mengenai variabel budaya organisasi dalam motto "menyapa dengan senyum, melayani dengan ikhlas". Adanya budaya organisasi ini merupakan bentuk kebaruan penelitian dalam upaya meningkatkan semangat kerja. Sehingga dalam meningkatkan semangat kerja di Dinas Sosial Kota Surakarta, penelitian mengenai permasalahan terkait lingkungan kerja dan budaya organisasi serta semangat kerja yang ada di Dinas Sosial Kota Surakarta. Hal ini ditinjau dari visi misi yang telah ditetapkan oleh pihak Dinas Sosial Kota Surakarta yaitu mewujudkan kesejahteraan sosial dan pelayanan prima serta peningkatan kualitas pelayanan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **"Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta"**.

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian menurut Pasaribu et al., (2022, hlm. 12) yaitu sebuah proses penelitian yang berpegang pada pedoman saat melaksanakan penelitiannya dengan berdasarkan sebuah rancangan penelitian secara terbuka untuk memberikan ruang kepada orang lain sehingga membuktikan kebenaran hasil dalam penelitian yang dilakukan, sehingga dapat disimpulkan desain penelitian berupa sebuah rancangan penelitian yang menghasilkan data pada penelitian yang dilakukan, serta data yang terdapat dalam penelitian dapat dipertanggungjawabkan.

Obyek yang akan diamati dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta. Desain penelitian yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2013, hlm. 8) metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang bersifat statistik. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melewati pengumpulan data lapang dengan menggunakan instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2020, hlm. 17) dalam menyusun instrumen yang digunakan peneliti berbentuk kuesioner, dimana instrumen ini digunakan untuk pengumpulan data yang diuji terlebih dulu validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis secara kuantitatif menerapkan statistik deskriptif atau inferensial. Sehingga nantinya dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak (Sugiyono, 2020, hlm. 8).

Penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas ( $X_1$ ), budaya organisasi sebagai variabel bebas ( $X_2$ ), dan semangat kerja sebagai variabel terikat (Y) yang merupakan variabel terikat. Tujuan pada penelitian ini ingin mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Deskripsi data adalah uraian penjelasan secara deskriptif mengenai hasil pengolahan data yang diuraikan dari judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta, terdiri dari tiga variabel yang diteliti sebagaimana lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) serta satu variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y).

Penelitian ini menggunakan angket yang dilakukan pada bulan Juni 2024 menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden sebanyak 57 item pernyataan. Melalui olah data teridentifikasi beberapa pernyataan dinyatakan tidak valid, karena pernyataan sudah mewakili indikator lainnya. Sebanyak 19 pernyataan yang tidak valid terdiri dari variabel (Y) sebanyak 3 pernyataan meliputi nomor (2, 16, 18), variabel ( $X_1$ ) sebanyak 4 pernyataan meliputi nomor (26, 27, 29, 30), dan variabel ( $X_2$ ) sebanyak 12 pernyataan meliputi nomor (32, 34, 39, 40, 41, 44, 45, 47, 48, 49, 52, 55). Uji coba yang digunakan sesuai perhitungan menurut Sugiyono (2020) dengan minimal 30 pegawai yang akan dihitung validitas dan reliabilitas. Data yang sudah terkumpul diolah menggunakan software *software SPSS version 20.0 compatible for windows*. Berikut adalah data dari masing-masing jumlah pegawai antara lain:

**Tabel 3. 1** Data Jumlah Responden

No.	Status Pegawai	Jumlah Pegawai	Persentase
1.	ASN	51	26,24%
2.	PPPK	37	19,07%
3.	TKPK	37	19,07%
4.	<i>Outsourcing</i>	69	35,62%
5.	Jumlah	194 pegawai	100%

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan data tabel 3.1 sampel terbanyak status pegawai yaitu *Outsourcing* sebanyak 35,62% dengan jumlah 69 pegawai, kemudian untuk status pegawai ASN sebanyak 26,24 % dengan jumlah 51 pegawai. Kemudian dihitung dengan rumus Slovin dengan sampel yang di dapatkan sebanyak 66 pegawai. Data yang di dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta. Berikut deskripsi data mengenai variabel penelitian:

**Tabel 3. 2 Hasil Analisis Deskripsi Data**

	Semangat Kerja	Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi
N	Valid	66	66
	Missing	0	0
Mean	53,08	36,88	45,26
Std. Error of Mean	0,637	0,417	0,466
Std. Deviation	5,178	3,390	3,784
Variance	26,810	11,493	14,317
Range	15	14	15
Minimum	45	31	39
Maximum	60	45	54
Sum	3503	2434	2987

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Data yang diperoleh dari tabel 3.2 tertulis total responden dengan jumlah 66 responden pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta pada penelitian ini, tabel tersebut menjelaskan mengenai data yang didapatkan dari hasil penyebaran angket, dengan jumlah sebanyak 38 pertanyaan sebagai berikut:

a. Semangat Kerja (Y)

Variabel semangat kerja memiliki nilai minimal 45 dan untuk nilai maksimal 60, dengan rata-rata 53,08 dan standar deviasi 5,178. Jumlah total nilai dari variabel semangat kerja berdasarkan data yang terkumpul yakni sebesar 3503. Jumlah item pernyataan dalam variabel Y sebanyak 15 item, dengan standar pengukuran skala *likert* 1 sampai 4.

Menghitung distribusi frekuensi variabel semangat kerja disusun dengan beberapa tahapan yang dilakukan sebagai berikut:

1) Hitung kelas interval menggunakan rumus Sturges

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 66 \\ &= 1 + 6,0027 \\ &= \text{dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

2) Hitung rentang data atau range

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil} \\ &= 60 - 45 \\ &= 15 \end{aligned}$$

3) Hitung panjang kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\ &= 15 : 7,0027 \\ &= 2,14 \text{ dibulatkan menjadi } 2 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan secara ringkas mengenai distribusi frekuensi semangat kerja pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)**

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	45-46	6	9%
2	47-48	8	12%

3	49-50	9	14%
4	51-52	15	23%
5	53-54	2	3%
6	55-56	1	2%
7	57-58	10	15%
8	59-60	15	23%
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Pada tabel 3.3 di atas diketahui variabel Y tertulis 66 jumlah responden pada penelitian ini sebagai frekuensi, yang mana dibagi dalam 8 kelas interval dengan panjang kelas 2 dan nilai yang sering muncul 51-52 dengan frekuensi sebanyak 15 atau 23% dan 59-60 dengan frekuensi sebanyak 15 atau 23%. Sehingga dapat dikelompokkan berdasarkan kategorisasi tinggi, sedang dan rendah, sesuai dalam Azwar (2012) yang mana dalam rumusnya sebagai berikut:

Rendah =  $X < M - 1SD$

Sedang =  $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi =  $M + 1SD \leq X$

(Sumber: Panduan kategorisasi Azwar 2012)

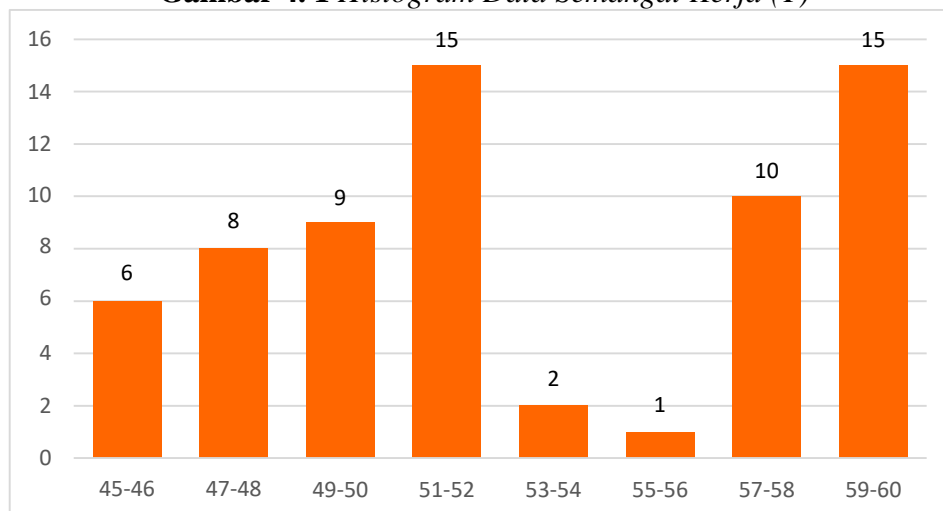
**Tabel 3. 4** Distribusi Kategorisasi Semangat Kerja (Y)

No.	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	$X \leq 48$	14	21%	Rendah
2.	$48 \leq X < 58$	32	49%	Sedang
3.	$X > 58$	20	30%	Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>	

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil dari kategorisasi variabel semangat kerja menunjukkan bahwa semangat kerja berada di kategori tinggi dengan jumlah frekuensi 20 pegawai atau sebesar 30% dari seluruh jumlah sampel. Berdasarkan tabel 3.4 kemudian disimpulkan hasil analisis dalam bentuk histogram sebagai berikut:

**Gambar 4. 1** Histogram Data Semangat Kerja (Y)



(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

b. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimal 31 dan untuk nilai maksimal 45, dengan rata-rata 36,88 dan standar deviasi 3,390. Jumlah total nilai dari variabel lingkungan kerja berdasarkan data yang terkumpul yakni sebesar 2434. Jumlah item pertanyaan dalam variabel  $X_1$  sebanyak 10 item, dengan standar pengukuran skala *likert* 1 sampai 4.

Menghitung distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja disusun dengan beberapa tahapan yang dilakukan sebagai berikut:

## 1) Hitung kelas interval menggunakan rumus Sturges

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 66 \\ &= 1 + 6,0027 \\ &= \text{dibulatkan menjadi } 8 \end{aligned}$$

## 2) Hitung rentang data atau range

$$\begin{aligned} \text{Rentang data} &= \text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil} \\ &= 45 - 31 \\ &= 14 \end{aligned}$$

## 3) Hitung panjang kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\ &= 14 : 7,0027 \\ &= 1,99 \text{ dibulatkan menjadi } 2 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan secara ringkas mengenai distribusi frekuensi lingkungan kerja pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3. 5** *Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )*

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	30-31	3	5%
2	32-33	6	9%
3	34-35	16	24%
4	36-37	17	26%
5	38-39	11	17%
6	40-41	6	9%
7	42-43	4	6%
8	44-45	3	5%
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Pada tabel 3.5 di atas diketahui variabel  $X_1$  tertulis 66 jumlah responden pada penelitian ini sebagai frekuensi, yang mana dibagi dalam 8 kelas interval dengan panjang kelas 2 dan nilai yang sering muncul 36-37 dengan frekuensi sebanyak 17 atau 26%. Sehingga dapat dikelompokkan berdasarkan kategorisasi tinggi, sedang dan rendah, sesuai dalam Azwar (2012) yang mana dalam rumusnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < M - 1SD \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X \end{aligned}$$

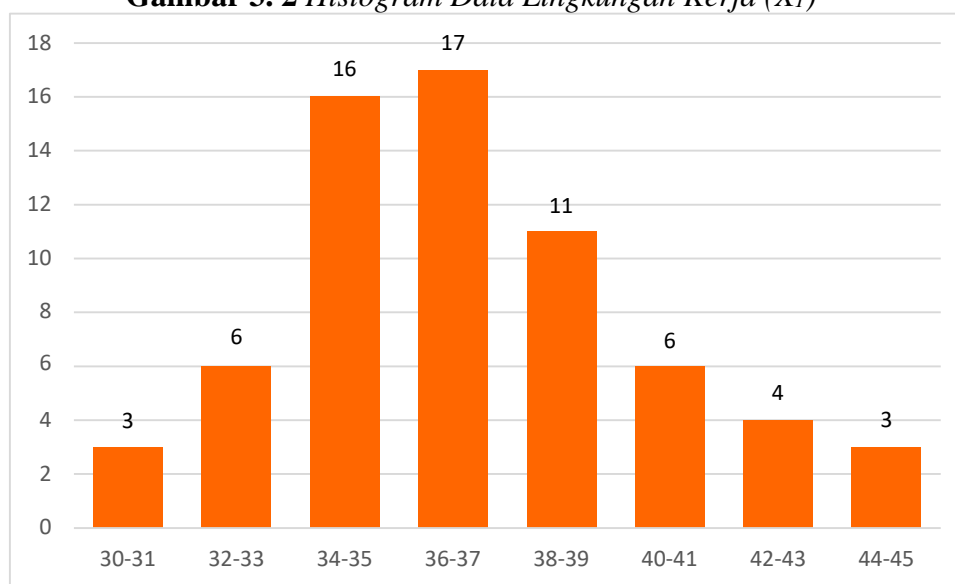
(sumber: Panduan kategorisasi Azwar 2012)

**Tabel 3. 6** Distribusi Kategorisasi Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

No.	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	$X \leq 35$	3	9%	Rendah
2.	$35 \leq X < 39$	51	64%	Sedang
3.	$X > 39$	12	27%	Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>	

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil dari kategorisasi variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berada di kategori sedang dengan jumlah frekuensi 51 pegawai atau sebesar 64% dari seluruh jumlah sampel. Berdasarkan tabel 3.6 kemudian disimpulkan hasil analisis dalam bentuk histogram sebagai berikut:

**Gambar 3. 2** Histogram Data Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

### c. Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai minimal 39 dan untuk nilai maksimal 54, dengan rata-rata 45,26 dan standar deviasi 3,784. Jumlah total nilai dari variabel budaya organisasi berdasarkan data yang terkumpul yakni sebesar 2987. Jumlah item pertanyaan dalam variabel  $X_2$  sebanyak 13 item, dengan standar pengukuran skala *likert* 1 sampai 4.

Menghitung distribusi frekuensi variabel budaya organisasi disusun dengan beberapa tahapan yang dilakukan sebagai berikut:

#### 1) Hitung kelas interval menggunakan rumus Sturges

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 66 \\
 &= 1 + 6,0027 \\
 &= \text{dibulatkan menjadi } 8
 \end{aligned}$$

#### 2) Hitung rentang data atau range

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data} &= \text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil} \\
 &= 54 - 39 \\
 &= 15
 \end{aligned}$$

## 3) Hitung panjang kelas interval

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \text{rentang data} : \text{jumlah kelas} \\ &= 15 : 7,0027 \\ &= 2,14 \text{ dibulatkan menjadi } 2 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan secara ringkas mengenai distribusi frekuensi budaya organisasi pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 7** *Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)*

No	Interval	Frekuensi	Persentase
1	39-40	8	12%
2	41-42	9	14%
3	43-44	11	17%
4	45-46	13	20%
5	47-48	13	20%
6	49-50	7	11%
7	51-52	3	5%
8	53-54	2	3%
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Pada tabel 3.7 di atas diketahui variabel X<sub>2</sub> tertulis 66 jumlah responden pada penelitian ini sebagai frekuensi, yang mana dibagi dalam 8 kelas interval dengan panjang kelas 2 dan nilai yang sering muncul 45-46 dan 47-48 dengan frekuensi sebanyak 13 atau 20%. Sehingga dapat dikelompokkan berdasarkan kategorisasi, sedang dan rendah, sesuai dalam Azwar (2012) yang mana dalam rumusnya sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

(sumber: Panduan kategorisasi Azwar 2012)

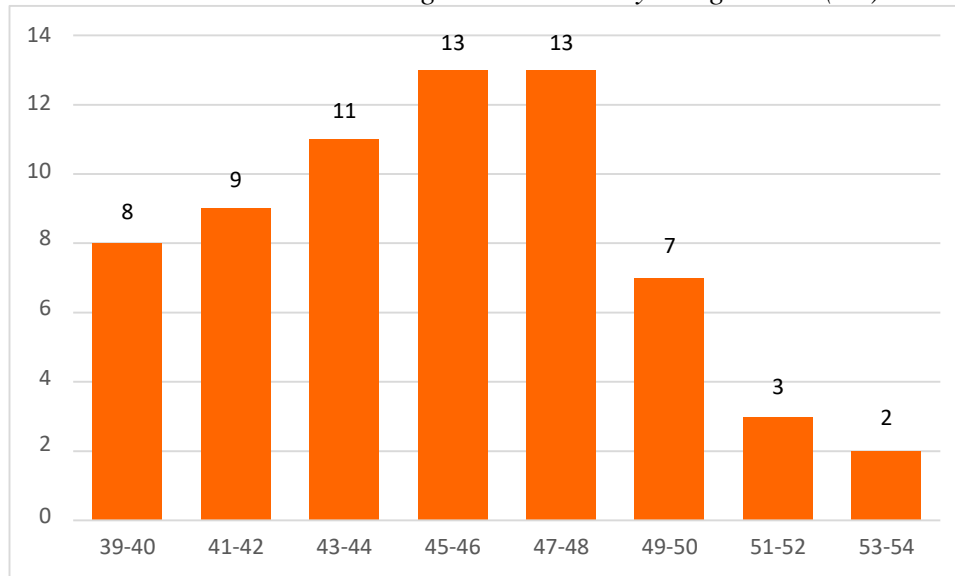
**Tabel 3. 8** *Distribusi Kategorisasi Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)*

No.	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	$X \leq 41$	8	12%	Rendah
2.	$41 \leq X < 49$	46	70%	Sedang
3.	$X > 49$	12	18%	Tinggi
<b>Jumlah</b>		<b>66</b>	<b>100%</b>	

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil dari kategorisasi variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa budaya organisasi berada di kategori sedang dengan jumlah frekuensi 46 pegawai atau sebesar 70% dari seluruh jumlah sampel. Berdasarkan tabel 3.8 kemudian disimpulkan hasil analisis dalam bentuk histogram sebagai berikut:

**Gambar 4. 3** Histogram Data Budaya Organisasi (X2)



(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

## 2. Hasil Uji Prasyarat

Uji Prasyarat dapat diartikan sebagai pembuktian dari data yang dianalisis memenuhi prasyarat, yang bertujuan untuk mengetahui data yang di analisis layak untuk digunakan, uji prasyarat meliputi uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinieritas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data antara variabel independen lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel dependen semangat kerja (Y). Uji ini digunakan dalam mengetahui apakah data terkait persebaran saat didistribusikan normal atau tidak, uji normalitas yang digunakan dengan metode *Kolmogorov Smirnov* yang kemudian dilihat dari nilai signifikan yang didapatkan. Ketentuan nilai signifikan dalam metode ini adalah apabila nilai signifikan >0,05 maka data tersebut diartikan normal, sedangkan jika nilai signifikan <0,05 maka artinya data yang diperoleh tidak berdistribusi normal. Adapun hasil yang sudah didapatkan dari penelitian ini menggunakan uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 3. 9** Hasil Uji Normalitas (*One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test*)

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,32618
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,079
	Negative	-0,077
Kolmogorov-Smirnov Z		0,644
Asymp. Sig. ( 2-tailed)		0,801 <sup>c</sup>

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan tabel 3.9 menunjukkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) bernilai 0,801. Menandakan bahwa nilai signifikansi dari nilai yang diperoleh yakni >0,05 yang berarti data dari penelitian ini terdistribusi secara normal.

**b. Uji Linearitas**

- 1) Hasil Uji Linearitas Variabel Semangat Kerja (Y) terhadap Lingkungan Kerja ( $X_1$ )  
 Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel variabel semangat kerja (Y) terhadap variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terdapat suatu garis lurus (linear), atau bisa jadi tidak adanya garis lurus (linear), uji linearitas dapat di hitung menggunakan *software SPSS version 20.0 compatible for windows*, yang dilihat dari *output* tabel ANOVA yang sudah ditentukan sesuai nilai signifikansi dalam baris *deviation from linearity*  $>0,05$  yang berarti hubungan antar variabel yang ditentukan berada pada garis lurus (linear), dan juga berlaku sebaliknya sesuai nilai signifikansi pada baris *deviation from linearity*  $<0,05$  maka hubungan antar variabel yang dihitung tidak berada pada garis lurus (linear). Hasil uji linearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. 10 Hasil Uji Linearitas Semangat Kerja terhadap Lingkungan Kerja**

			df	F	Sig.
Semangat Kerja Lingkungan Kerja	Between Groups	(combined)	8	1,312	0,256
	Groups	Linearity	1	5,697	0,020
		Deviation From Linearity	7	0,686	0,684
Within Groups			57		
Total			65		

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Dari hasil uji linearitas tabel 3.10 diartikan bahwa adanya nilai signifikansi yang terdapat pada baris *deviation from linearity* senilai 0,684 yang berarti hasil analisis nilai signifikansi  $>0,05$  sehingga di artikan bahwa adanya hubungan linear antara variabel semangat kerja dan lingkungan kerja.

- 2) Hasil Uji Linearitas antara Semangat Kerja (Y) terhadap Budaya Organisasi ( $X_2$ )  
 Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel variabel semangat kerja (Y) terhadap variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terdapat suatu garis lurus (linear), atau bisa jadi tidak adanya garis lurus (linear), uji linearitas dapat di hitung menggunakan *software SPSS version 20.0 compatible for windows*, yang dilihat dari *output* tabel ANOVA yang sudah ditentukan sesuai nilai signifikansi dalam baris *deviation from linearity*  $>0,05$  yang berarti hubungan antar variabel yang ditentukan berada pada garis lurus (linear), dan juga berlaku sebaliknya sesuai nilai signifikansi pada baris *deviation from linearity*  $<0,05$  maka hubungan antar variabel yang dihitung tidak berada pada garis lurus (linear). Hasil uji linearitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3. 11 Hasil Uji Linearitas Semangat Kerja terhadap Budaya Organisasi**

			df	F	Sig.
Semangat Kerja Budaya Organisasi	Between Groups	(combined)	11	3,626	0,001
	Groups	Linearity	1	28,662	0,000
		Deviation From Linearity	10	1,123	0,363
Within Groups			54		
Total			65		

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Dari hasil uji linearitas tabel 3.11 diartikan bahwa adanya nilai signifikansi yang terdapat pada baris *deviation from linearity* senilai 0,363 yang berarti hasil analisis nilai signifikansi  $>0,05$  sehingga diartikan bahwa adanya hubungan linear antara variabel semangat kerja dan budaya organisasi.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel bebas atau adanya persamaan antara kedua unsur dalam penelitian ini. Uji multikolinearitas ini sesuai dengan aturan nilai *Tolerance* dan VIF sebagaimana ketentuan nilai *Tolerance*  $>0,10$  atau nilai  $VIF >10$  maka diartikan tidak adanya multikolinearitas, adapun hasil dari uji multikolinearitas pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sesuai tabel berikut:

**Tabel 3. 12 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Lingkungan Kerja	0,804
	Budaya Organisasi	0,804

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Uji multikolinearitas dari tabel 3.12 menunjukkan nilai *Tolerance* dalam variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 0,804 dan nilai VIF sebesar 1,243. Variabel keduanya memiliki nilai *Tolerance*  $>0,10$  dan untuk nilai VIF  $<10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak terjadi multikolinearitas.

## 3. Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis bertujuan untuk memberikan bukti rumusan hipotesis pada penelitian yang dilakukan. Adapun bentuk uji hipotesis akan dibenarkan jika adanya dukungan pernyataan, jika tidak mendukung maka hipotesis akan ditolak. Uji hipotesis dalam penelitian ini mencakup uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, menghitung koefisien determinasi, dan mencari sumbangan efektif dan relatif.

### a. Uji t (parsial)

Uji t (parsial) dalam uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan hipotesis nol, yang mana tidak ada perbedaan yang signifikan dari variabel-variabel yang sudah di uji. Menggunakan *software SPSS version 20.0 compatible for windows* dilihat dari nilai signifikansi yang sudah ditentukan yakni  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  harus lebih besar dari

$t_{tabel}$ , dari penelitian ini menggunakan aturan nilai signifikansi sebesar 5% (*two-tailed* = 0,025) dan juga dihitung berdasarkan rumus  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 63) = 1,998$ . Berdasarkan rumus uji t maka dihasilkan pada tabel berikut:

**Tabel 3. 13 Hasil Analisis Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14,378	3,239		4,439	0,000
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,602	0,066	0,469	6,264	0,000
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,287	0,041	0,530	7,070	0,000

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Berdasarkan dari tabel 3.13 terdapat hasil perhitungan sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel semangat kerja (Y) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $6,264 > 1,998$  sehingga diartikan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel semangat kerja (Y).
- 2) Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap variabel semangat kerja (Y) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$   $7,070 > 1,998$  sehingga diartikan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel semangat kerja (Y).

Berdasarkan dari uji t yang sudah di lakukan, maka hasil yang diperoleh dari variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap semangat kerja (Y) dapat disimpulkan H<sub>1</sub> diterima dan hasil yang diperoleh dari variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap semangat kerja (Y) dapat disimpulkan H<sub>2</sub> diterima.

#### b. Uji F (simultan)

Uji F berdasarkan rumus yang digunakan yakni  $f_{tabel} = F(k; n-k)$  sehingga  $F = (2; 66 - 2)$  maka diambil nilai  $f_{tabel}$  yakni sebesar 3,15 yang diolah menggunakan *software SPSS version 20.0 compatible for windows* dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 3. 14 Hasil Analisis Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	243,454	2	121,727	75,940	0,000 <sup>b</sup>
Residual	100,985	63	1,603		
Total	344,439	65			

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Hasil uji F pada tabel 3.14 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  memiliki nilai yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan nilai  $75,940 > 3,15$ . Disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima dengan alasan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yang mana terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Y secara simultan.

#### c. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji regresi linear berganda ini

diolah menggunakan *software SPSS version 20.0 compatible for windows* dengan hasil yang didapatkan sebagai berikut:

**Tabel 3. 15 Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,378	3,239		4,439	0,000
X1	0,602	0,066	0,469	6,264	0,000
X2	0,287	0,041	0,530	7,070	0,000

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Hasil yang diperoleh dari tabel 3.15 menggunakan persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 14,378 + 0,066X_1 + 0,041X_2$$

Keterangan:

Y : Semangat Kerja

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Budaya Organisasi

Dari hasil analisis uji regresi linear berganda yang sudah didapatkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta yang didapatkan sebesar 14,378 yang mana nilai ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) sama dengan dengan 0 maka nilai variabel semangat kerja ( $Y$ ) adalah 14,378.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,602 yang mana nilai ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu besaran satuan dan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) diasumsikan 0, maka akan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 0,602. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 1% maka semangat kerja ( $Y$ ) juga mengalami peningkatan sebesar 60,2%.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,287 yang mana nilai ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu besaran satuan dan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diasumsikan 0, maka akan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 0,287. Artinya setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 1% maka semangat kerja ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 28,7%.

#### d. Menghitung Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Adanya koefisien determinasi pada penelitian ini berguna untuk menghitung besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya Organisasi ( $X_2$ ). Hasil perhitungan koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,841	0,707	0,698	1,266

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Dari hasil uji koefisien determinasi yang didapatkan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) senilai 0,707. Nilai dari ( $R$  *quare*) ini disimpulkan bahwa 70,7% semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi, dengan sisa persentase sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### e. Mencari Sumbangan Efektif dan Relatif

Sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) dengan perhitungan *software SPSS version 20.0 compatible for windows* didapatkan dari bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 17 Hasil Koefisien Korelasi**

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	R Square
Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	0,469	0,689	0,707
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,530	0,724	0,707

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Dari hasil sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

- 1) Sumbangan Efektif Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Semangat Kerja (Y)

Sumbangan efektif berguna untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang telah diberikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dari penelitian yang di teliti yakni variabel bebas lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap semangat kerja (Y) sebagai variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan dalam sumbangan efektif (SE) adalah  $SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$

**Tabel 3. 18 Hasil Sumbangan Efektif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat**

Sumbangan Efektif	Nilai
Lingkungan Kerja	$0,469 \times 0,689 \times 100\% = 32,3 \%$
Budaya Organisasi	$0,530 \times 0,724 \times 100\% = 38,4 \%$
Jumlah	$= 70,7 \%$

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Adapun hasil dari perhitungan sumbangan efektif terkait variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap semangat kerja (Y) senilai 32,3% dan untuk nilai sumbangan efektif budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap semangat kerja (Y) senilai 38,4%. Jumlah keseluruhan dari hasil perhitungan sumbangan efektif antara variabel bebas dan variabel terikat senilai 70,7% atau sama dengan hasil nilai determinasi ( $R$  *Sqaure*) pada perhitungan sebelumnya. Hasil sumbangan efektif dapat disimpulkan variabel budaya organisasi lebih dominan mempengaruhi variabel semangat kerja.

- 2) Sumbangan Relatif Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Semangat Kerja (Y)

Sumbangan relatif dari keseluruhan variabel dengan jumlah 100% atau sama dengan 1. Perhitungan rumus sumbangan relatif adalah:

$$SR(X)100\% = SE(X)\% / R$$

**Tabel 3. 19** Hasil Sumbangan Relatif Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Sumbangan Relatif	Nilai	
Lingkungan Kerja	32,3% / 70,7%	= 46 %
Budaya Organisasi	38,4% / 70,7%	= 54 %
Jumlah		= 100 %

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

Adapun hasil perhitungan sumbangan relatif terkait variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) senilai 46% dan untuk nilai sumbangan relatif budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) senilai 54%. Jumlah keseluruhan dari hasil perhitungan sumbangan relatif antara variabel bebas dan variabel terikat senilai 100% atau sama dengan 1.

## B. Pembahasan

Hasil analisis berdasarkan data yang diolah dengan metode regresi linear berganda dengan hasil kesimpulan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ) di Dinas Sosial Kota Surakarta, sebagaimana yang sudah simpulkan pembahasannya sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta

Hasil dari pembahasan mengenai hipotesis pertama yakni dugaan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta. Pengujian hipotesis didasari dengan uji t dengan tujuan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara individu ataupun parsial, sehingga akan didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja senilai 6,264 dengan nilai signifikansi 0,000. Ketentuan dalam pengujian  $t_{hitung} (6,264) > t_{tabel} 1,998$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara perhitungan  $H_0$  ditolak dengan kesimpulan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta secara parsial.

Uji selanjutnya analisis regresi linear berganda untuk variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,602, diartikan setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja sebesar 0,602 atau setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1%, maka semangat kerja juga akan mengalami peningkatan senilai 60,2%. Diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta. Semakin baik atau tinggi tingkat lingkungan kerja pegawai maka akan semakin baik dan tinggi juga tingkat semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta, sehingga kenaikan tingkat lingkungan kerja akan meningkatkan semangat kerja. Adapun dilihat dari besarnya sumbangan efektif lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) yakni senilai 32,3%.

Dilihat dari pertanyaan kuesioner variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh dari skor tertinggi yaitu 246 oleh item pernyataan nomor 20, sirkulasi udara yang baik mampu memberikan kelancaran saat bekerja. Hal tersebut dibuktikan setiap ruangan memiliki sirkulasi udara yang layak sesuai standar kerja. Sedangkan pernyataan kuesioner terendah terdapat pada item nomor 17, 21, 23, 25 mengenai pengawasan saat bekerja, ruang gerak yang baik mampu memberikan kelancaran saat bekerja, fasilitas yang lengkap

meningkatkan hasil yang kerja yang maksimal, dan peralatan yang berada di meja tertata rapi sesuai tempatnya. Diartikan bahwa masih diperlukannya perbaikan terhadap pengawasan pimpinan saat aktivitas kerja kepada pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta bekerja di kantor pusat, adapun juga yang berada di luar kantor pusat sehingga bentuk pengawasan sulit dijangkau, adanya pengawasan berguna untuk mengoptimalkan semangat kerja sehingga pegawai bekerja sesuai jam waktu kerja. Diperlukan perbaikan tata letak sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga memberikan kenyamanan saat pegawai melakukan aktivitas kerja. Diperlukan penyesuaian kelengkapan fasilitas kerja secara berkala sesuai kebutuhan pegawai saat beraktivitas kerja, sehingga mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diperlukan perbaikan mengenai tata tertib sebelum dan sesudah menggunakan peralatan kantor, karena peralatan kantor yang disediakan merupakan milik bersama seluruh pegawai saat berada dalam jam kerja, sehingga pegawai tidak perlu mengatur ulang pelatan yang akan digunakan.

Lingkungan kerja merupakan bentuk suasana keseharian pegawai saat bekerja yang mana akan mempengaruhi aktivitas pegawai saat bekerja sehingga jika lingkungan kerja yang baik akan menciptakan semangat kerja yang baik juga terhadap pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Aktivitas saat bekerja bersamaan dengan lingkungan kerja maka diperlukan juga lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik meliputi lingkungan kerja non fisik ataupun fisik sehingga mampu menjadi pendukung pegawai saat bekerja, mempermudah pekerjaan, memberikan kenyamanan saat melakukan aktivitas kerja yang mana semua aspek tersebut akan menciptakan bentuk rasa semangat kerja pegawai lebih meningkat.

Hasil penelitian Jufri et al (2020) menunjukkan mengenai variabel lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,567 dan nilai  $t_{hitung} 6,242 > t_{tabel} 1,997$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, hal ini berarti apabila lingkungan kerja meningkat maka semangat kerja meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka semangat kerja pegawai menurun.

Dari hasil yang sudah diteliti maka peneliti berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, akan tetapi pengaruh tersebut kecil. Hal tersebut dibuktikan dari nilai  $R^2$  hasil regresi model I yakni variabel  $X_1$  hanya 32,3% dan sisanya dipenuhi oleh faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja. Apabila lingkungan kerja memberikan dukungan serta mengoptimalkan semangat kerja maka pengaruh yang diberikan dapat signifikan, namun jika dukungan yang diberikan kurang maka pengaruh yang diberikan dapat tidak signifikan dan semangat kerja yang optimal muncul dari kesadaran pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta.

## **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta**

Hasil penelitian hipotesis kedua menyatakan bahwa diduga adanya pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta. Pengujian dalam hipotesis maka dilakukan uji t untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial yang kemudian diperoleh hasil nilai dalam  $t_{hitung}$  untuk variabel budaya organisasi sebesar 7,070 dengan nilai signifikansi menunjukkan hasil sebesar 0,000. Berdasarkan kriteria pengujian  $t_{hitung} (7,070) > t_{tabel} (1,998)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut, maka  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap variabel semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta secara parsial atau individu.

Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,287, ini berarti bahwa apabila setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel semangat kerja sebesar 0,287 atau setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1% maka semangat kerja juga mengalami peningkatan sebesar 28,7%. Hal tersebut menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta. Semakin baik atau tinggi tingkat budaya organisasi maka akan semakin baik dan tinggi juga tingkat semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kenaikan tingkat budaya organisasi akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Adapun bentuk nilai dari sumbangan efektif budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) yaitu sebesar 38,4%, sedangkan besarnya sumbangan relatif budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 54%.

Adapun juga item pertanyaan kuesioner variabel budaya organisasi yang memperoleh skor tertinggi yaitu item nomor 26 mengenai informasi yang diberikan pemimpin sangat jelas sesuai dengan tujuan organisasi dengan jumlah skor 223. Hal tersebut dibuktikan bahwa adanya paripurna apel pagi rutin setiap hari saat jam kerja oleh pimpinan Dinas Sosial Kota Surakarta selalu berusaha memberikan informasi sesuai dengan tujuan organisasi. Sedangkan item pertanyaan kuesioner dengan skor terendah terdapat pada nomor 28 mengenai kesempatan mengkritik saat ada konflik dengan jumlah skor 305. Hasil skor ini menunjukkan bahwa perlunya perbaikan terhadap bentuk kesempatan berupa kritikan saat ada konflik dengan meningkatkan bentuk komunikasi yang lebih baik, sehingga kritikan saat terjadi konflik merupakan solusi terbaik saat menyelesaikan permasalahan yang terjadi.

Budaya organisasi merupakan nilai yang berupa karakteristik yang ada di lingkungan organisasi, termasuk dalam menjunjung tinggi nama organisasi sehari-hari, budaya organisasi berkaitan dengan norma dan perilaku dari ikatan budaya yang diciptakan di lingkungan organisasi. Budaya organisasi dapat dikatakan baik apabila pegawai mendukung bentuk visi dan misi organisasi, oleh karena itu jika budaya organisasi baik maka akan berpengaruh terhadap perilaku pegawai sehari-hari saat berada di tempat kerja, termasuk bentuk semangat saat bekerja. Jika semangat kerja pegawai tinggi maka aktivitas sehari-hari saat bekerja akan lebih optimal. Jika organisasi memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan membentuk perilaku yang baik sehingga dampaknya dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menggerakkan dan mengendalikan interaksi antar anggota dalam aktivitas kerja, maka disimpulkan bahwa budaya organisasi ini mampu mempengaruhi tindakan dan perilaku semangat kerja pegawai (Purwanti et al., 2019). Selain itu, berdasarkan teori tentang tujuan budaya organisasi menurut Islam et al., (2020, hlm. 31) budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha menyesuaikan integrasi ke dalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan sebagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku termasuk saat beraktivitas kerja. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin besar dorongan para pegawai untuk meningkatkan semangat kerja yang membawa visi dan misi untuk kemajuan bersama. Adapun teori tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Prijatna dan Cahyaningrum (2019, hlm. 86) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, semangat kerja pegawai tercipta dengan menciptakan budaya organisasi yang baik terhadap organisasi itu sendiri (Aslam, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2022) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja yang ditunjukkan dari hasil perolehan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,750 pada taraf signifikansi 0,009 yang artinya variabel budaya organisasi secara persial berpengaruh secara

signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Adapun dukungan penelitian dari Putri et al., (2023) variabel budaya organisasi berkontribusi lebih dominan terhadap semangat kerja dengan besarnya pengaruh senilai 67,40%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai dalam organisasi.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Semangat

Hasil dari pernyataan dari ketiga hipotesis penelitian ini diduga adanya pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat semangat kerja ( $Y$ ) dengan pembuktian uji F. Hasil pengujian yang telah dilakukan didapatkan nilai probabilitas pada hasil signifikansi senilai 0,000 dengan hasil tersebut  $< 0,05$ . Hasil pengujian Fhitung mengunjukkan nilai sebesar 75,940 yang mana nilai tersebut  $> F_{tabel}$  senilai 3,15 yang mana sesuai dengan ketentuan rumus yang sudah digunakan. Perbandingan nilai signifikansi dan nilai Fhitung yang sudah didapatkan, maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat lingkungan kerja ( $Y$ ) secara bersama-sama atau simultan pada pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta.

Adapun dari data yang terkumpul, item pertanyaan kuesioner variabel semangat kerja yang memperoleh skor tertinggi yaitu item nomor 9 mengenai rasa senang saat bekerja yang memberikan solusi saat ada masalah kerja dengan skor senilai 240. Hal ini membuktikan bahwa bekerjasama dengan rekan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, sehingga mampu mengoptimalkan aktivitas saat bekerja. Adapun pertanyaan kuesioner dengan skor terendah yakni nomor 5 mengenai kesadaran yang tinggi dalam mengarahkan potensi diri dengan skor senilai 226. Hal ini membuktikan bahwa masih diperlukan perbaikan terhadap kesadaran pegawai untuk mengerahkan potensi diri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga pekerjaan terselesaikan dan visi dan misi organisasi mampu tercapai dengan baik.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta. Hasil ini menunjukkan adanya bukti bahwa dukungan lingkungan kerja dan tingginya budaya organisasi yang diterapkan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi pula tingkat semangat kerja yang akan dimiliki. Hal ini disimpulkan bahwa dukungan lingkungan kerja dan budaya organisasi akan mempengaruhi optimalisasi kerja pegawai melalui semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Sosia Kota Surakarta. Adapun hasil penelitian yang diteliti oleh Sudana dan Sugianingrat (2021) yang menunjukkan hasil lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja.

### Simpulan

Berdasarkan data yang terkumpul dan analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda pada peniltian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta, dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 6,264  $> t_{tabel}$  1,998.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta, dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  7,070  $> t_{tabel}$  1,98580.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta, ini ditunjukkan dengan  $F_{hitung} 75,940 > F_{tabel} 3,15$ .

Selain simpulan diatas, diperoleh temuan lain pada penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan koefisien determinasi yang didapatkan dilihat pada tabel *Model Summary* menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,707. Hasil tersebut diartikan bahwa besaran kontribusi dari kedua variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama (simultan) terhadap variabel terikat semangat kerja ( $Y$ ) dengan nilai 0,707 atau 70,7%, sedangkan sisanya senilai 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Secara individu (parsial) variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel semangat kerja sebesar 32,3% dan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ) sebesar 38,4% dilihat dari besarnya sumbangan efektif masing-masing variabel bebas yang mana variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) lebih dominan dalam mempengaruhi semangat kerja dibandingkan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ).
2. Sumbangan efektif dan sumbangan relatif yang diberikan masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ) diuraikan sebagai berikut:
  - a. Sumbangan efektif lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta dengan besaran nilai 32,3%.
  - b. Sumbangan efektif budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta dengan besaran nilai 38,4%.
  - c. Sumbangan relatif lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta dengan besaran nilai 46%.
  - d. Sumbangan relatif budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta dengan besaran nilai 54%.

Hasil yang diperoleh dari masing-masing sumbangan efektif dan sumbangan relatif, maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang lebih besar (dominan) terhadap variabel lingkungan kerja dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja.

### Implikasi

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan, dan kesimpulan, maka diperoleh implikasi dari hasil penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yakni:

#### a. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochamad Viki Widayono (2021) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap semangat kerja. Dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  pada uji t variabel lingkungan kerja senilai  $(6,735) > t_{tabel} (1,998)$ . Adapun hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap semangat kerja. Dilihat dari nilai  $t_{hitung} (4,823) > t_{tabel} (1,662)$ . Disimpulkan bahwa hasil penelitian ini berkontribusi dalam mendukung teori mengenai semangat kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi.

#### b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian diperoleh bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kontribusi senilai 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka untuk memberikan semangat kerja yang optimal kepada pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta, maka perlu dilakukan upaya meningkatkan lingkungan kerja dan budaya organisasi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini menghasilkan temuan mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta baik dilihat secara parsial maupun simultan. Adanya identifikasi tinggi rendahnya tingkat lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi bentuk semangat kerja pegawai. Mengacu adanya hasil yang didapatkan, peneliti menyarankan untuk terus dilakukan upaya penelitian serupa yang mana mampu meningkatkan bentuk semangat kerja pegawai melalui lingkungan kerja dan budaya organisasi, sehingga semangat kerja pegawai mendapatkan hasil yang optimal.

Maka saran yang dapat peneliti berikan kepada pihak yang bersangkutan sebagai berikut:

#### 1. Kepada Pimpinan

Adapun bentuk upaya yang dapat dilakukan pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai agar tetap optimal melalui bentuk lingkungan kerja dan budaya organisasi yakni:

- a. Pimpinan senantiasa melakukan pengawasan saat berada dalam jam kerja dan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan.
- b. Pimpinan selalu mengontrol ruang gerak pada lingkungan kerja agar tidak menghambat aktivitas saat pegawai bekerja.
- c. Pimpinan selalu mengontrol fasilitas dan peralatan pada lingkungan kerja.
- d. Pimpinan berhak melakukan komunikasi dan memberikan pegawai kesempatan mengkritik saat ada konflik.

#### 2. Kepada Pegawai

Upaya peningkatan semangat kerja melalui lingkungan kerja dan budaya organisasi kepada pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta sebagai berikut:

- a. Selalu menjaga komunikasi antar pegawai dengan baik, sehingga mengurangi bentuk konflik antar pegawai saat berada di lingkungan kerja.
- b. Bekerjasama dengan rekan kerja yang memberikan solusi saat jam kerja adalah upaya menjaga semangat kerja tetap optimal.
- c. Meningkatkan kesadaran yang tinggi terhadap potensi diri dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Menaati bentuk budaya organisasi melalui visi dan misi yang berlaku.

Dari hasil data yang sudah dikumpulkan pada variabel lingkungan kerja diketahui adanya permasalahan terkait lingkungan kerja terdapat pada bentuk lingkungan kerja non fisik yang berupa pengawasan saat jam kerja, pegawai tidak bekerja secara penuh saat jam kerja yang mana akan mempengaruhi bentuk semangat kerja. Perlunya perbaikan pengawasan yang lebih ketat kepada pegawai terkait jam saat bekerja. Kemudian adanya permasalahan terkait lingkungan kerja fisik seperti ruang gerak yang kurang nyaman saat beraktivitas kerja, fasilitas yang kurang lengkap dan peralatan yang tidak tertata rapi sehingga mengganggu aktivitas pegawai saat bekerja.

Permasalahan yang terdapat pada budaya organisasi yakni mengenai bentuk kesempatan kritikan saat ada konflik sehingga atasan perlu memberikan kesempatan hak yang sama kepada setiap pegawai.

#### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh senilai 70,7% terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kota Surakarta, sedangkan 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperhitungkan variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi semangat kerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja, sehingga akan memberikan referensi teoritis dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, & N. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.
- Amri, S., Nurhidayati, N., & Wardani, R. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai. Waisya: *Jurnal Ekonomi Hindu*, 1(2), 86–98. <https://doi.org/10.53977/jw.v1i2.706>
- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Arikunto, S. (2019). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan.
- Aslam, J. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Group Cabang Bima. 5(3), 300–312.
- Aziz, A. M. (2019). Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja : Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 6(1), 69–80.
- Bestara, N. N., Habe, H., & Selamat. (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Dinamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 207–218.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sunrise Polybag. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 122. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7452>
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 268–278.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Dewi, A. K., & Andri, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis pada RSUD Dr. RM Pratomo Bagansiapiapi. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 21(1), 12–20. <https://jab.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/view/7783>
- Dr. Ir. Djoko Soelistya, M.M., CPHCM, C., Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E., M. ., Dr. Nur Aisyah, S.E., M. ., & Dr. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si Dr. Titik Purwati, M. . (2020). Budaya Organisasi dalam Praktik. In Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).
- Duha, S. hati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan STIE Nias Selatan*, 4(2), 103–114.
- Hesty Wulandari. (2020). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 3 September 2020. 3(3), 46–50.
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(1), 23–32. <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Makarim, S. A., Setiana, A. R., & Purwanto, A. D. (2023). 3 1,2,3. 2(4), 715–724.
- Manik, S., & Megawati, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara*, 11(2), 118–124. <https://doi.org/10.31849/ni.v11i2.2111>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Marliani, L. (2019). Peranan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Kinerja suatu Organisasi. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Lintas Mediatama Bandung. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung*, 6(1), 580–585.
- Mochamad Viki Widayono. (2021). Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sidoarjo. 2, 59–69.
- Murjani. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *Cross-Border*, 5(1), 688–713. <https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/Cross-Border/article/view/1141>
- Novianingsih, D. (2020). Hubungan pengawasan pimpinan dengan semangat kerja pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1, 43–53.
- Pagaya, S., & Taroreh, R. N. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kantor, Budaya Organisasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 751–760. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50228>
- Pasaribu, B., Utomo, K. W., Aji, R. H. S., & Herawati. (2022). Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*.
- Prijatna, T. I., & Cahyaningrum, W. (2019). the Effect of Organizational Culture on the Employee (Study on Public Company of the Indonesian Tarakan. *Jurnal Ekonomika*, 10(1), 71–92.
- Putri, S. V, Muizu, W. O. Z., & Soemaryani, I. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pada PT Taspen (Persero) KCU Bandung. *Media Bina Ilmiah*, 17(1978), 1295–1302. <https://binapatria.id/index.php/MBI/article/download/258/209>
- putu agung, anak agung, & Yuesti, A. (2013). Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif Edisi Ke-1 (Vol. 1).
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Iknor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), 13228–13242. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2323>. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/2323/1950>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian. Repository Universitas Medan Area*. KBM Indonesia.
- Sri Yanthy Yosepha. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pasenada Engineering Indonesia. 9(2), 1–13.

- Subari. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Way Seputih Kabupaten Lampung Tengah. *Pascasarja Universitas Muhammadiyah Metro*, 2(1), 69–76.
- Sudana, I. W., & Sugianingrat, I. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 38–50. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1145>
- Sudarsono. (2019). Budaya Organisasi Sudarsono *STAI Denpasar Bali*. H. 2-3.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suhardi. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Politeknik Pariwisata Medan. *12(2)*, 103–114. <https://www.jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/creativeagung/article/view/2294>
- Sunaryo. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Perusahaan Perkebunan. 4, 1–26.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Theodoridis, T., & Kraemer, J. (2019). Hubungan Antara iklim Organisasi dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(03), 1–8.
- Umam, K. (2022). Relasi Kepimpinan Dan Budaya Organisasi.
- Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, I. B. (2020). Lingkungan kerja Kinerja Karyawan 89. 2(1), 89–102.