

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMUNIKASI, INFORMASI DAN PERSANDIAN KABUPATEN KAMPAR**

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK SPIRIT IN THE COMMUNICATION DEPARTMENT, INFORMATION AND CODE OF KAMPAR DISTRICT**

<sup>1)</sup>Yogi Andrian Meldo <sup>2)</sup>Zulher <sup>3)</sup>Adi Setiawan

<sup>1)</sup> STIE Bangkinang, Kampar

**ABSTRAK :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar dengan menggunakan teknik sensus dalam menentukan sampel menjadi 33 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar. Ada hubungan yang sangat kuat antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar.

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

**ABSTRACT :** *This study aims to determine the influence of organizational culture and work environment on employee morale at the Department of Communication, Information and Encoding, Kampar Regency. The population in this study were all employees at the Kampar Regency Communication, Information and Encryption Service using census techniques in determining the sample to be 33 employees. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a significant level ( $\alpha$ ) of 0.05. The results of this study concluded that the work environment has a significant partial effect on employee morale, with a significant value greater than 0.05. The results of the analysis of this study indicate that organizational culture and work environment influence the morale of employees at the Department of Communication, Information and Encryption, Kampar Regency. There is a very strong relationship between the variables of organizational culture and work environment on employee morale at the Communication, Information and Encryption Office of Kampar Regency.*

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

## **A. PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia tentu berhubungan erat dengan pencapaian kerja tiap-tiap individu dalam instansi atau organisasi, pencapaian kerja yang mana berorientasi pada semangat sebagai pendorong utama merupakan salah satu bagian yang menunjukkan kualitas sumber daya manusia. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi harus dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia dan memperkuat budaya dalam menjalankan fungsinya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang nantinya akan memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Dalam berorganisasi tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor ini bisa berasal dari diri pribadi pegawai maupun dari faktor luar. Hasil interaksi antar kedua variabel tersebut dalam organisasi tidak hanya berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai tetapi juga berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai. Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan

prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2015:94) “mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Fenomena menurunnya semangat kerja pada pegawai dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor menurunnya semangat kerja adalah budaya organisasi yang ada pada instansi ataupun organisasi. Mangkunegara (2011:113) “menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal”. Dalam menerapkan budaya organisasi pegawai untuk pembentukan karakter menjadi faktor yang paling menentukan berhasil tidaknya program pembentukan karakter yang dilihat dari perilaku pegawai.

Pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar masih adanya budaya organisasi yang belum menunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas, kondisi yang ditemukan bahwa sebagian pegawai masih bekerja tidak sesuai dengan aturan yang telah diberikan oleh instansi. Budaya organisasi seorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kemampuan tinggi yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Baik organisasi besar maupun organisasi kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja dilingkungan kerja agar SDM menjadi kompetitif. Pada tabel I dilihat Perkembangan Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian, Kabupaten Kampar Tahun 2015 s.d 2019 sebagai berikut :

**Tabel I :** Perkembangan Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar Tahun 2015 s.d 2019

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Tingkat Pendidikan				
			S2	S1	DIII/ D.IV	SMA	SMP
1.	2015	49 Orang	5	17	4	22	1
2.	2016	43 Orang	2	16	3	21	1
3.	2017	40 Orang	3	14	2	20	1
4.	2018	36 Orang	4	14	2	15	1
5.	2019	33 Orang	3	13	2	14	1
<b>Masa Kerja ( Range/Tahun )</b>			10 s/d 19	10 s/d 34	37	9 s/d 37	7

**Sumber :** Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar 2020

Dari tabel I pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar dapat dilihat tingkat pendidikan dari seluruh pegawai yang ada di instansi tersebut. Banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi terkadang membuat pegawai yang rata-rata memiliki tingkat pendidikan rendah masih sedikit sulit dalam mengimbangi pekerjaan yang berkaitan dengan instansi yang ada di Kabupaten Kampar. Peningkatan semangat kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karena dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan serta harkat para pegawai. Upaya peningkatan semangat kerja bagi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya.

Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi organisasi. Oleh sebab itu organisasi sangat mengharapkan para anggotanya memiliki kinerja yang baik. Selain budaya organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Oleh sebab itu organisasi sangat mengharapkan para anggotanya memiliki semangat kerja yang baik. Budaya organisasi pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian dapat dilihat melalui data absensi pegawai pada tabel 2 berikut :

**Tabel 2** : Absensi Pegawai Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar Tahun 2015 s.d 2019

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah hari kerja /Tahun	Jumlah absen						Jumlah (%)
			Alpa	%	Sakit	%	Izin	%	
2015	49	285	2	4	4	8	6	12	24
2016	43	285	2	5	3	7	4	9	21
2017	40	286	1	2	2	5	4	10	17
2018	36	286	1	3	3	8	3	8	19
2019	33	287	2	6	2	6	3	9	21

Sumber : Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar Tahun 2020

Dalam tabel 2 terlihat jelas siklus dari absensi semua pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar yang masih banyaknya pegawai menggunakan alasan sakit dan izin untuk pengisian data absensi mereka. Untuk meningkatkan budaya organisasi kerja pegawai dalam instansi harus lebih memberikan dorongan agar setiap pegawai dapat lebih dapat bersosialisasi satu sama lainnya. Kondisi pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar saat ini dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang ada pada instansi pegawai seperti masih kurangnya kedisiplinan, tingkat absensi pegawai, masih adanya pegawai yang memiliki kecemburuan satu sama lainnya. Masih kurangnya komunikasi antara pegawai dan administrasi yang belum berjalan sesuai dengan sistem peraturan pada instansi, sehingga budaya organisasi tidak terlihat terjalin dengan baik.

Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Sutrisno (2010:118) “lingkungan kerja dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut”.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar terlihat dari masih kurangnya kedisiplinan pada pegawai, masih kurangnya kesadaran pegawai dalam menjalankan tugas-tugas tanpa perintah dari atasannya. Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh penelitian sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Richard Y, dkk (2014) dengan hasil penelitian lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing GraPARI Telkomsel Manado. Penelitian dari Amelia Pratiwi, dkk (2014) dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan rumusan masalah apakah ada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar.

### Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para karyawan. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Menurut Nitisemito (2011: 160) “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”. Sedangkan Hasibuan (2015: 94) “mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Sementara Sastrohadiwiryo (2013:282) “mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan”.

Dalam pendapat lain Siagian (2013:57) “mengartikan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Menurut beliau, semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

### **Budaya Organisasi**

Pengertian dan gambaran yang jelas mengenai konsep budaya organisasi, dalam hal ini akan dikemukakan beberapa definisi pengaruh dari beberapa ahli. Menurut Supartono, (2014:31) “budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan, mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran”. Luthans (2016:137) “mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari”. Moeheriono (2012:336) “mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi”. Druicker (2011:77) “menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah”. Budaya organisasi adalah simbol dan interaksi unik pada setiap organisasi.

Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Menurut Edison (2016:119) mengatakan, bahwa “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma- norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131):

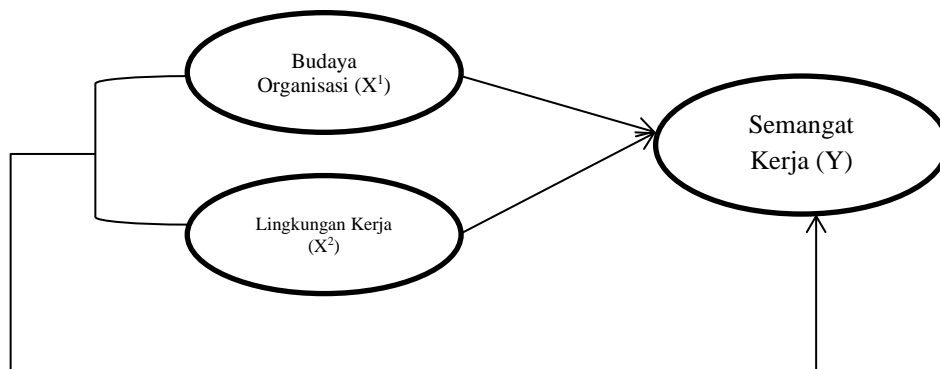
- a. Kesadaran diri,
- b. Keagresifan,
- c. Kepribadian,
- d. Performa
- e. Orientasi tim,

### **Lingkungan Kerja**

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi pendidikan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya. Menurut Sutrisno (2009:116) :lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Menurut Sunyoto (2015:38) “lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2011:26) “lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Berikut ini beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Sedarmayanti (2011:29) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah penerangan / cahaya ditempat kerja, temperatur / suhu udara di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, keamanan di tempat kerja

Penelitian ini melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar. Berdasarkan uraian diatas maka model penelitian adalah sebagai berikut:



**Gambar I**  
**Model Penelitian**

**B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar selama 2 (bulan) yaitu pada bulan Juli sampai dengan September tahun 2020. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar 2020. Adapun jenis sumber data yang dipergunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu data yang dihimpun langsung dari sumber pertama. Pengumpulan data dilakukan dengan mempergunakan kuesioner yang akan dibuat dengan model tertutup yang telah menyediakan pilihan jawaban kepada para responden.
2. Data Sekunder, data yang diperoleh melalui tangan kedua. Pengumpulan data diperoleh melalui data-data yang telah tersedia di instansi, jurnal penelitian, dan buku-buku penunjang.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan cara :

1. Kuesioner, yaitu daftar pernyataan tertulis yang berbentuk *Close Question* (tertutup), sehingga respon yang diharapkan mengisi jawaban yang telah tersedia pada lembar kuesioner.
2. *File Research*, yaitu dengan cara menelusuri file-file atau dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh (Sensus)*. Adapun penentuan jumlah sampel yang di kemukakan adalah sebesar 33 orang responden. Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$  dimana  $Y$  = semangat kerja pegawai,  $\alpha$  = konstanta sebagai titik potong,  $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi,  $X_1$  = budaya organisasi,  $X_2$  = lingkungan kerja, dan  $\epsilon$  = *Error Term* dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada  $\alpha$  5%.

**C. HASIL PEMBAHASAN**

**Hasil Regresi Linier Berganda**

Alat analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda. Dimana yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja pegawai dan variabel bebasnya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hasil pengujian data dengan persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 3 :

**Tabel 3 : Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.913	9.878		0.011	0.000
	Budaya Organisasi	0.461	0.235	0.329	1.762	0,033
	Lingkungan Kerja	0.668	0.245	0.519	2.434	0.002

Sumber : Data Olahan, 2020

Berdasarkan Tabel V.8 diatas dapat juga disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1.913 + 0,461 (X_1) + 0,668 (X_2)$$

Dari persamaan diatas, diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,913. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika asumsi budaya organisasi tidak ada ( $X_1=0$ ), lingkungan kerja tidak ada ( $X_2=0$ ), maka semangat kerja pegawai Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar ada sebesar 1.913 satuan. Koefisien regresi variabel budaya organisai ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,461 Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan budaya organisasi ( $X_1$ ) dalam organisasi terkait sebesar 1% sementara lingkungan kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka semangat kerja pegawai akan meningkat menjadi 0,461% dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,7668. Angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% sementara budaya organisasi konstan atau tidak mengalami perubahan maka semangat kerja pegawai akan meningkat menjadi 0,668%, dan begitu juga sebaliknya.

**Hasil uji secara Simultan (Uji F)**

Uji secara Simultan ( Uji-F) ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

**Tabel 4 :** Hasil uji secara Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1278.676	2	639.338	24.393	.000 <sup>b</sup>
	Residual	786.294	30	26.210		
	Total	2064.970	32			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari Tabel 4 dapat dilihat nilai F hitung sebesar 24,393 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi dan lingkungan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu,  $0,000 \leq 0,005$ .

**Hasil uji secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (budaya organisasi dan lingkungan kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (semangat kerja ) secara terpisah atau parsial. Hasil hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial seperti tabel 5 sebagai berikut :

**Tabel 5 :** Hasil uji secara Parsial (Uji t)

No.	Variabel	t-hitung	$\alpha=5\%$	Sig	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	1.762	0,05	.033	Tidak Signifikan
2	Lingkungan Kerja (X2)	2.434	0,05	.002	Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel 5 diketahui nilai t-hitung variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 1,762 dengan nilai signifikan sebesar 0,033. Hasil ini memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai, karena nilai signifikan variabel budaya organisasi lebih rendah dari nilai alpha yaitu  $0,033 \geq 0,05$ . Nilai t-hitung variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,434 dengan nilai signifikan 0,002. Hasil ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, karena nilai signifikan variabel lingkungan kerja lebih redah dari alpha, yaitu  $0,002 \leq 0,05$ . Selanjutnya dari hasil

pengolahan data pada tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel yang dominan mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah variabel lingkungan kerja karena variabel tersebut memiliki koefisien regresi lebih besar.

**Hasil uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)**

Nilai R ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara tiga variabel. Koefisien korelasi determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya. Hasil olahan data koefisiensi korelasi (r) dan korelasi determinasi (r<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

**Tabel 6 :** Hasil uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.619	.594	5.120
a. Predictors: (Constant), BUdaya Organisasi dan Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)				

**Sumber : Data Olahan, 2020**

Dari tabel 6 dapat dilihat koefisien (r) diperoleh sebesar 0,767. Hal ini memberikan arti bahwa antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja keeratan hubungannya adalah sangat kuat terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informasi dan Persandian Kabupaten Kampar. kontribusi variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai dapat digunakan koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*). Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisiensi sebesar 0,619, hal ini memberikan arti bahwa variasi semangat kerja pegawai sebesar 61,9% ditentukan oleh variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 39,1% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**D. PENUTUP**

1. Berdasarkan uji secara simultan (uji-F), budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dengan nilai F hitung sebesar 24,393 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, karena nilai signifikan F hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu,  $0,000 < 0,005$ .
2. Berdasarkan uji secara parsial (uji-t) lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dengan nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,434 dengan nilai signifikan 0,002. Sementara t-tabel pada  $n = 33$  dan alpha 5%.
3. Keeratan hubungan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja sangat kuat yaitu sebesar 61,9%, sedangkan sisanya 39,1% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**E. DAFTAR PUSTAKA**

Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia

A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Malayu S.P Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Danang Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS

Edison, Emron. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta

Fred Luthans, (2016), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta

- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sastrohadiwiryo, 2013, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2013, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, , Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung .
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung
- Supartono. (2014). *Model Pembelajaran Jigsaw dengan Strategi Metakognitif untuk Meningkatkan Self-Efficacy dan Kemampuan Pemecahan Masalah*. *Unnes Journal of Mathematics Education Research*, Vol. 2 No. 2, Juni 2012, hml. 128-133.