JURNAL EMAK
Penerbit ADM RUMAH PENGETAHUAN
Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Keuangan

The Influence Of The Work Environment And Organizational Climate On The Work Spirit Of Police Personnel At Lebong Polres Office

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Personil Polisi Pada Kantor Polres Lebong

Recky Ernando [1)]; Ahmad Soleh [2)]; Yudi Irawan Abi [3)]
[1)]Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
[2)] Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu
Email: [1)] reckyernando25@gmail.com

How to Cite :
Ernando, R., Soleh, A., Abi, I, Y (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Personil Polisi Pada Kantor Polres Lebong. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: https://doi.org/10.53697/emak.v4i3

ARTICLE HISTORY
Received [15 Juni 2023]
Revised [30 Juni 2023]
Accepted [05 Juli 2023]

KEYWORDS
Work Environment, Organizational Climate, Work Morale

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK

Semangat kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah faktor lingkungan kerja dan iklim organisasi. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang Personil Polisi Pada Kantor Polres Lebong. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis t dan uji hipotesis f. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh perseamaan regresi linier berganda Y = 5,954 + 0,425X1 + 0,454X2 . Koefesien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,597. Hal ini berarti bahwa X1 (Lingkungan kerja) dan X2 (iklim organisasi) berpengaruh terhadap Semangat kerja (Y) sebesar 59,7% sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Lingkungan kerja) dan X2 (iklim organisasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Semangat kerja (Y). Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja personil polisi Kantor Polres Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja personil polisi Kantor Polres Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and organizational climate on the morale of police personnel at the Lebong Police Station. The sample in this study were 53 police personnel at the Lebong Police Station. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is multiple regression analysis, hypothesis testing t and hypothesis testing f. The results of multiple linear regression calculations obtained the multiple linear

regression equation Y = 5.954 + 0.425X1 + 0.454X2 . The coefficient of determination of the Adjusted R square value is 0.597. This means that X1 (work environment) and X2 (organizational climate) affect work morale (Y) by 59.7% while the remaining 40.3% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the F test show that the significance of 0.000 <0.05. Because the significance level below 0.05 indicates that together X1 (work environment) and X2 (organizational climate) have a positive and significant influence on work morale (Y). The work environment has a positive and significant influence on the morale of the police personnel at the Lebong Police Station because of a significant value of 0.000 less than 0.05. 0.05. .

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam suatu kegiatan atau suatu organisasi, hal ini dikarenakan kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sutrisno, (2017: 12) mengemukakan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Mengingat sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi, maka sumber daya manusia perlu untuk dijaga agar kelangsungan hidup organisasi dapat terus berlangsung dan tercapainya tujuan organisasi.

(Andriani, 2022:54) Tercapainya sebuah tujuan organisasi karena adanya suatu upaya dari pegawai yang terdapat dalam suatu organisasi, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan organisasi tersebut yang dapat dilihat dengan mengetahui seberapa besar semangat kerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi. Semangat kerja adalah bekerja dengan penuh semangat, pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman,setrampil apapun kemanapun pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. (Setiasih, 2015:2).

Semangat kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, adalah faktor lingkungan kerja dan iklim organisasi. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien. (Chandra, 2018:27)Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksankan kewajibanya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Selain faktor lingkungan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah faktor iklim organisasi. Iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal. Lingkungan internal adalah lingkungan kerja yang berada didalam organisasi tersebut dan secara formal memiliki implikasi yang langsung dan khusus pada organisasi. (Sutrisno, 2017:87)

Secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi semangat kerja mereka. Iklim organisasi yang baik juga dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan inisatif untuk mau melakukan sesuatu kegitan dan pekerjaan yang menjadi kewajiban dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjannya. Disisi lain Salah satu hal yang dapat menciptakan iklim organisasi adalah adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. (Chandra, 2018:32)Kantor Polres Lebong merupakan sebuah instansi yang membantu pemerintah dalam penjagaan keamanan dan ketertiban di Kabupaten Lebong.

Berdasrakan hasil observasi pra penelitian yang dilakukan oleh Peneliti di lapangan, maka dapat dilihat fenomena yang terjadi pada saat ini di Kantor Polres Lebong adalah adanya penurunan semangat kerja dari personil polisi yang disebabkan oleh iklim organisasi pegawai yang masih rendah karena suasana yang terjadi diantara personil polisi dalam bekerja sibuk dengan urusan masing-masing apalagi kalau terjadi suatu keributan atau permasalahan maka semua personil polisi akan langsung turun untuk melakukan pengamanan. Untuk lingkungan kerja juga masih terdapat ketidaknyaman disebabkan pendingin ruangan yang tidak maksimal dan terkadang terasa panas, hal lain juga terlihat dari kebisingan saat bekerja yang disebabkan karena adanya saling adu pendapat baik antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja

Menurut Komarudin (2016:231), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Mangkunegara (2017:105), menyatakan bahwa : lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi iklim organisasi dan pencapaian produktivitas.

Menurut Supardi (2016:23), menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”.Menurut Sedarmayanti (2016:13) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.Sedangkan menurut Nitisemito (2016:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal, sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Iklim Organisasi

Menurut Lussier (2015: 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai

mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Wirawan, (2017:65) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Kemudian dikemukakan oleh Simamora, (2014:92) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang bertahan dalam jangka waktu lama dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi pada karyawan dan pekerjaanya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2013: 160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekijat (2016: 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Zainun (2015: 32) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah

1. Pengaruh yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berpengaruh dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berpengaruh dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian

yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila tedapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

1) Jika rhitung positif dan rhitung>rtabelmaka variabel tersebut valid.
2) Jika rhitung tidak positif serta rhitung< rtabel maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:178) Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilatas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butur-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2016:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2015:90).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Ghozali (2011:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflantion Factor (VIF), Ghozali (2011:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF - 1/tolerance). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerence≤0,10 atau sama dengan nilai jika VIF≥10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerin.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2014:125). Menurut Ghozali (2011:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Keterangan :

Y = semangat kerja
X1 = lingkungan kerja
X2 = iklim organisasi
bi,b2 = koefesien korelasi
a = Nilai konstanta
e = erorr

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Setiap tambahan satu variabel independen maka R2 pasti akan meningkat walaupun belum tentu variabel yang ditambahkan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakan nilai adjusted R2 karena nilai adjusted R2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

Ho (Hipotesis nol) : artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;

Ha (Hipotesis alternatif), artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Agar hasil perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui signifikan atau tidak signifikan maka hasil perhitungan dari statistik uji t (t hitung) tersebut selanjutnya dibandingkan dengan ttabel. Tingkat signifikannya yaitu 5 % (α = 0,05) dengan uji satu pihak dan derajat kebebasannya (dk = n-2), artinya jika hipotesis nol ditolak dengan taraf kepercayaan 95 %, maka kemungkinan bahwa hasil dari penarikan kesimpulan mempunyai kebenaran 95 % dan hal ini menunjukan adanya pengaruh yang meyakinkan (signifikan) antara dua variabel tersebut.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2015:99):

1. Apabila thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

2. Apabila thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

Ho : b1 = b2 = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : b1 ≠ b2 ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel teikat.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2015:101):

1. Bila Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Bila Fhitung < Ftabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 53 orang personil polisi pada Kantor Polres Lebong yang telah menjadi personil polisi. Adapun kriteria responden menurut karakteristiknya adalah sebagai berikut :

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	51	96,23
2	Perempuan	2	3,77
Jumlah		**53**	**100%**

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2023

Distribusi personil polisi pada Polres Lebong lebih banyak laki-laki daripada perempuan. Jumlah personil polisi laki-laki sebanyak 51 orang atau sebesar 96,23%. Hal ini menggambarkan bahwa peranan laki-laki dalam pemberian pelayanan langsung kepada masyarakat sangat dibutuhkan karena sebagai personil polisi laki-laki memiliki tanggung jawab untuk memberikan keamanan terhadap masyarakat.

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	28	52,83
2	D3	3	5,66
3	S1	21	39,62
4	S2	1	1,89
Jumlah		**53**	**100%**

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2023

Pada data karakteristik tingkat pendidikan menunjukkan bahwa personil polisi pada Kantor Polres Lebong mayoritas merupakan lulusan SLTA sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 52,83%. Hal ini menggambarkan bahwa personil polisi memiliki pendidikan menengah tetapi personil polisi telah dilengkapi dengan pelatihan dan pendidikan tentang kepolisian sehingga mampu mengerjakan tugas dengan baik.

Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 th	6	11,32
2	31 - 40 th	21	39,63
3	41 - 50 th	15	28,30
4	> 51 th	11	20,75
Jumlah		**53**	**100%**

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2023

Dari tabel di atas jika dilihat dari usia personil polisi pada Kantor Polres Lebong didominasi oleh personil polisi yang berusia 31–40 tahun dengan persentase sebesar 39,63% atau sebanyak 211 orang. Hal ini menggambarkan bahwa personil polisi pada Polres Lebong memiliki usia yang telah matang untuk bekerja.

Karakteristik Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
< 3 tahun	6	11,32
3 s/d 6 tahun	12	22,64
7 s/d 10 tahun	23	43,40
> 10 tahun	12	22,64
Jumlah	**53**	**100 %**

Sumber : Hasil penelitian dan data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat mayoritas personil polisi pada Kantor Polres Lebong memiliki masa kerja 7 sampai 10 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 43,40%. Hal ini menggambarkan bahwa personil polisi pada Kantor Polres Lebong telah memiliki pengalaman pekerjaan yang tinggi sehingga personil polisi dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasikan. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Suatu butir angket dinyatakan valid apabila rhitung > rtabel. Nilai rtabel N-2 = 53-2 = 51 dengan taraf signifikan □ = 0,05 sebesar 0,2706. Hasil output SPSS dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (n-2)	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)				
1	X1.1	0,476	0,2706	Valid
2	X1.2	0,289	0,2706	Valid
3	X1.3	0,527	0,2706	Valid
4	X1.4	0,460	0,2706	Valid
5	X1.5	0,430	0,2706	Valid
6	X1.6	0,527	0,2706	Valid
7	X1.7	0,394	0,2706	Valid
8	X1.8	0,511	0,2706	Valid
9	X1.9	0,588	0,2706	Valid
10	X1.10	0,560	0,2706	Valid
Iklim organisasi (X2)				
1	X2.1	0,578	0,2706	Valid
2	X2.2	0,436	0,2706	Valid
3	X2.3	0,559	0,2706	Valid
4	X2.4	0,393	0,2706	Valid
5	X2.5	0,612	0,2706	Valid
6	X2.6	0,338	0,2706	Valid
7	X2.7	0,497	0,2706	Valid
8	X2.8	0,533	0,2706	Valid
9	X2.9	0,400	0,2706	Valid
10	X2.10	0,537	0,2706	Valid
Semangat kerja (Y)				
1	Y.1	0,578	0,2706	Valid
2	Y.2	0,393	0,2706	Valid
3	Y.3	0,584	0,2706	Valid
4	Y.4	0,459	0,2706	Valid
5	Y.5	0,521	0,2706	Valid
6	Y.6	0,406	0,2706	Valid
7	Y.7	0,454	0,2706	Valid
8	Y.8	0,526	0,2706	Valid
9	Y.9	0,357	0,2706	Valid
10	Y.10	0,292	0,2706	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan semua butir angket yang digunakan dalam variabel Lingkungan kerja (X1), Iklim organisasi (X2) dan Semangat kerja (Y) dinyatakan valid karena rhitung lebih besar dari rtabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur. Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Jika pengujian dilakukan dengan metode Alpha Cronbach maka Alpha Cronbach harus besar dari 0,6:

Tabel 6 Uji Reliabilitas Indikator Penelitian

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Lingkungan kerja(X1)	0,631	Reliabel, *Cronbach Alpha* > 0,6
Iklim organisasi (X2)	0,638	Reliabel, *Cronbach Alpha* > 0,6
Semangat kerja (Y)	0,654	Reliabel, *Cronbach Alpha* > 0,6

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil output reliability statistic di atas diperoleh nilai alpha cronbach untuk ketiga variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

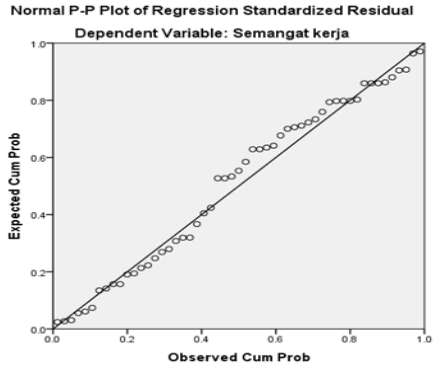
Uji Normalitas

Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1.Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.Jika menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas data.

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan gambar grafik diatas tampak bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinieritas. Banyak penelitian menyebutkan jika nilai tolerance <0,10 atau nilai VIF >10 berarti terdapat multikolinearitas :

Tabel 7 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.954	4.136		1.439	.156		
	Lingkungan kerja	.425	.109	.417	3.903	.000	.707	1.415
	Iklim organisasi	.454	.105	.462	4.329	.000	.707	1.415

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikoliniearitas.

Uji Heteroskedastisitas

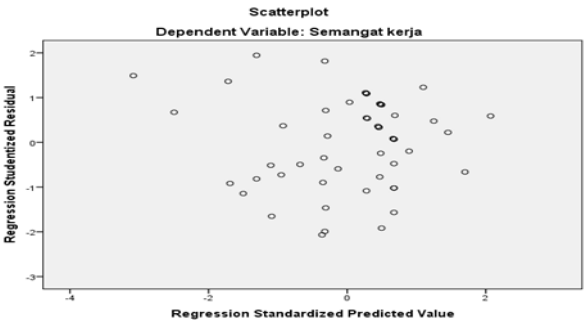
Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik scatterplot. Pengujian scatterplot, model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut :

a.Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b.Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berikut adalah gambar hasil pengujian heteroskedastisitas:

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2023

Dari gambar tersebut diperoleh bahwa scatter plot membentuk titik- titik yang menyebar secara acak dengan tidak membentuk pola yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak ada masalah heteroskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data di dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear berganda. Metode analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap variabel dependen semangat kerja (Y) digunakan alat uji statistik berupa SPSS versi 21,00. Persamaan regresi digunakan untuk memudahkan dalam membaca dan melakukan intepretasi terhadap hasil analisis regresi ini. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.954	4.136		1.439	.156
	Lingkungan kerja	.425	.109	.417	3.903	.000
	Iklim organisasi	.454	.105	.462	4.329	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel coefficient pada kolom unstandardized dalam kolom B. Maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

Y = 5,954 + 0,425X1 + 0,454X2

Keterangan :
Y =Semangat kerja
X1 = Lingkungan kerja
X2 = Iklim organisasi
e = erorr

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :
1.Nilai konstanta 5,954 mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan kerja (X1) dan Iklim organisasi (X2) dianggap tetap maka variabel Semangat kerja (Y) akan tetap sebesar 5,954
2.Pengaruh Lingkungan kerja (X1) terhadap Semangat kerja (Y)

Nilai koefesien regresi variabel X1 (Lingkungan kerja) adalah sebesar 0,425, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,425, dengan asumsi bahwa variabel Iklim organisasi (X2) bernilai tetap.
3.Pengaruh Iklim organisasi (X2) terhadap Semangat kerja (Y)

Nilai koefesien regresi variabel X2 (Iklim organisasi) adalah sebesar 0,454, artinya setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan semangat kerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,454, dengan asumsi bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) bernilai tetap.

Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi atau R2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (variabel lingkungan kerja dan iklim organisasi) menjelaskan variabel dependen/ terikat (semangat kerja) atau untuk mengetahui besar persentase variasi terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square (Lampiran 5).

Tabel 9 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772[a]	.597	.580	1.859

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi, Lingkungan kerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis model summary di atas menunjukkan bahwa nilai koefesien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,597. Hal ini berarti bahwa X1 (Lingkungan kerja) dan X2 (iklim organisasi), berpengaruh terhadap Semangat kerja (Y) sebesar 59,7% sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan kesesuaian data dengan model yang diterapkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.615	2	127.808	36.973	.000[b]
	Residual	172.837	50	3.457		
	Total	428.453	52			

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim organisasi, Lingkungan kerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Dari tabel Anova di peroleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Lingkungan kerja) dan X2 (iklim organisasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Semangat kerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau Lingkungan kerja (X1) dan Iklim organisasi (X2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau Semangat kerja (Y).

Tabel 11 Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.954	4.136		1.439	.156
	Lingkungan kerja	.425	.109	.417	3.903	.000
	Iklim organisasi	.454	.105	.462	4.329	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2023

Berdasarkan tabel 11 hasil pengujian parsial mengenai pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Lingkungan kerja)
   Hasil pengujian untuk variabel X1 (lingkungan kerja) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X1 (lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y).
2. Variabel X2 (Iklim organisasi)
   Hasil pengujian untuk variabel X2 (iklim organisasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya X2 (iklim organisasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja pada Kantor Polres Lebong dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotsis sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis

1	Uji regresi linier berganda	Y = 5,954 + 0,425X1 + 0,454X2	Artinya memiliki arah regresi yang positif, apabila lingkungan kerja dan iklim organisasi meningkat maka semangat kerja juga akan meningkat
3	Uji determinasi	59,7 %	Artinya lingkungan kerja dan iklim organisasi memiliki konstribusi terhadap semangat kerja sebesar 59,7%
4	Uji hipotesis t	Nilai signfikan X1 = 0,000 Nilai sginfikan X2 = 0,000	Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja secara parsial
5	Uji hipotesis f	Nilai signfikan 0,000	Adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja secara simultan

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Semangat kerja Pada Kantor Polres Lebong

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa jika lingkungan kerja ditingkatkan maka semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong akan meningkat.Menurut Sutrisno (2017:87), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja dan motivasi antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong timbulnya semangat kerja pegawai.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015) yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hubungan antara lingkungan kerja dengan semangat kerja personil polisi menunjukkan arah positif berdasarkan indikator lingkungan kerja yang telah diukur yaitu penerangan di dalam ruangan, hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi personil polisi akan dapat bekerja dengan perasaan senang sehingga mereka akan berprestasi dalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja akan menghilang..

Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Semangat kerja Pada Kantor Polres Lebong

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Polres Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat iklim organisasi pada Kantor Polres Lebong maka semangat kerja personil polisi juga akan semakin meningkat. Artinya apabila iklim organisasi meningkat maka semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong juga akan meningkat.Wirawan (2015:56) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi secara relatif terus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Iklim organisasi yang baik dan positif dapat mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2015) yang menunjukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Penelitian ini juga

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Werang (2015) dimana iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja karyawan menunjukkan arah positif, hal ini menunjukkan semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Hal ini seperti yang diungkapkan Werang (2015) dimana tinggi rendahnya semangat kerja juga turut ditentukan oleh kondusif atau tidak kondusifnya iklim organisasi berdasarkan dari indikator iklim organisasi yang telah diukur yaitu terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Apabila iklim organnisasi dikatakan kondusif, maka akan menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan sebaliknya, jika iklim organisasi tidak kondusif, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan seperti menurunnya hasil kinerja terhadap perusahaan, kurangnya komitmen pada perusahaan, dan melemahkan Semangat Kerja Karyawan itu sendiri.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat kerja Pada Kantor Polres Lebong

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja personil polisi pada Kantor Polres Lebong yang dibuktikan dengan hasil uji F nilai signifikan sebesar 0,00 kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini terbukti.Yulianta (2001) mengungkapkan bahwa Semangat Kerja Karyawan dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dengan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Pasaribu (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh perseamaan regresi linier berganda Y = 5,954 + 0,425X1 + 0,454X2
2. Koefesien determinasi dari nilai Adjusted R square yaitu sebesar 0,597. Hal ini berarti bahwa X1 (Lingkungan kerja) dan X2 (iklim organisasi) berpengaruh terhadap Semangat kerja (Y) sebesar 59,7% sedangkan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Lingkungan kerja) dan X2 (iklim organisasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Semangat kerja (Y).
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja personil polisi Kantor Polres Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.
5. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja personil polisi Kantor Polres Lebong karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

Saran

1. Kepada personil polisi Kantor Polres Lebong, agar lebih meningkatkan iklim organisasi dengan cara menciptakan suasana dan keadaan kantor yang nyaman.
2. Diharapkan kepada personil polisi Kantor Polres Lebong untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja serta melengkapi semua sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu

Andriani, Astri Dwi, 2022. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Tohar Media.

Arianto, Nurmin. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal JENIUS. Vol. 3, No. 3

Chandra, D. A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. Jurnal Agora, Vol. 6. No. 1

Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafis. Nuraldy. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta. Value Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, Volume 5 No. 2

Handoko, Hani T. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: BPFE

Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Indrawijaya, A. I. 2017. Perilaku Organisasi. Bandung: Sinar Baru.

Komaruddin. 2016. Ensiklopedia Manajemen. Penerbit Bumi Aksara,Jakarta

Luthans, Fred. 2014. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta : ANDI

Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta:UPP AMP YKPN.

Mangkunegara,. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya

Nitisemito Alex S, 2016, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta

Prawirosentono, Suryadi. 2014. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.

Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Purnamasari, 2019. Hubungan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kinal Kabupaten Kaur. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu

Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat

Sarwono. Jonathan, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung

Siagian, S.P. 2014. Teori dan Praktek Kepemimpinan, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.

Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18 .Bandung Alfabeta.

Supardi, Arikunto, 2016. Penelitian Tindakan Kelas. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2017. Budaya Organisasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Pranada Media Group