

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga

Author:

¹Wulandari Siahaan
²Mhd. Shafwan Koto
³Anna Basriyani

Afiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email

¹wulandarisiahaan9@gmail.com
²Mhd.shafwankoto@gmail.com
³annabasriyani@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 31-03-2026
Accepted: 06-04-2026
Published: 06-04-2026



*This is an Creative Commons License
This work is licensed under a Creative
Commons Attribution-NonCommercial
4.0 International License*

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 31 (Tiga puluh satu) responden. Hasil penelitian diketahui berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,797 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat kerja 79,7% ditentukan oleh variabel bebas Budaya organisasi dan Pembagian kerja secara bersama-sama dan sisanya sebesar 20,3 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pengawasan, Kompetensi, Motivasi, Insentif dan lain sebagainya. Dari hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung Budaya organisasi sebesar $5.860 > t$ tabel 2.04841 , dengan signifikan $0,001 < 0,05$ dan Pembagian kerja sebesar $3.278 > t$ tabel 2.04841 dengan signifikan $0,003 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga dan Pembagian kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga dapat diterima. Selanjutnya dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $55.015 > F$ tabel $3,34$ dan signifikansi F hitung $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Budaya organisasi dan Pembagian kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga dapat diterima.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pembagian Kerja, Semangat Kerja

Pendahuluan

Setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta, memiliki tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, berdedikasi tinggi, serta memiliki semangat kerja yang optimal. Dalam konteks organisasi pemerintahan, seperti Dinas Pekerjaan Umum



dan Penataan Ruang Kota Sibolga, semangat kerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi secara maksimal.

Semangat kerja pegawai merupakan kondisi psikologis yang mencerminkan antusiasme, motivasi, serta dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap proaktif, bertanggung jawab, dan produktif. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat berakibat pada menurunnya kinerja, meningkatnya absensi, serta kurangnya kepedulian terhadap hasil kerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, ditemukan indikasi adanya ketidakpuasan terhadap sistem pembagian kerja yang dianggap tidak proporsional serta ketidakjelasan budaya organisasi yang berlaku. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa kedua faktor tersebut memiliki hubungan yang erat dengan semangat kerja pegawai.

Melihat pentingnya peran budaya organisasi dan pembagian kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan internal yang lebih baik, serta sebagai literatur akademik untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor pemerintahan.

Studi Literatur

Budaya Organisasi

Menurut Cushway dan Lodge (dalam (Hidayat, 2022)) budaya organisasi adalah “Suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi”. Menurut (Simbolon, 2021), budaya organisasi merupakan “Falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu organisasi tertentu yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis perusahaan”. Selanjutnya (Robbins, 2018) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah “Kultur organisasi yang mengacu pada sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”. (Rivai, 2018) menyatakan budaya organisasi adalah “Bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi”.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang dipakai sebagai arahan untuk berperilaku dari para anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pembagian Kerja

Pembagian kerja menurut (Hasibuan, 2016) merupakan “Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut”. Menurut (Rivai, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah “Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Sedangkan menurut (Sutarto, 2016) Pembagian kerja adalah “Rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu”.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, kesimpulan pembagian kerja adalah suatu proses pembentukan kelompok tentang aspek-aspek pekerjaan dalam suatu instansi.

Semangat Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) Semangat kerja adalah “Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Menurut (Mangkunegara, 2015) Semangat kerja adalah “ Gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja

menunjukkan iklim dan suasana pekerja”. Selanjutnya (Tohardi, 2017), menyatakan bahwa semangat kerja adalah “ Kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Sedangkan (Nitisemito, 2015) menyatakan bahwa semangat kerja adalah “ Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik”.

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

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

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

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 1. Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Budaya Organisasi, Pembagian Tugas dan Semangat kerja yang menjadi faktor penelitian.
 2. Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/ Pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variable*)

- a. Variabel Bebas: Budaya Organisasi (Variabel X1), dan Pembagian Kerja (Variabel X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (*dependent variabel*).
- b. Variabel Terikat: Semangat kerja (Variabel Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*).

Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 27 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Asumsi Klasik
- d. Analisis Koefisien Korelasi
- e. Analisis Koefisien Determinasi
- f. Analisis Regresi Linier Berganda
- g. Uji t (Uji Hipotesis)
- h. Uji F (Uji Anova)

Hasil

Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.012	2	218.006	55.015	.000 ^b
	Residual	110.955	28	3.963		
	Total	546.968	30			

a. Dependent Variable: Semangatkerja

b. Predictors: (Constant), Pembagiankerja, Budayaorganisasi

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut :

- Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denominator = 28 (diperoleh dari hasil df, $(n-k-1) = (31- 2-1) = 28$ diketahui F tabel = 3,34 dan F hitung = 55.015. Karena F hitung > F Tabel, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga.
- Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel ($5.860 > 2.04841$) dengan tingkat dengan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sesuai atau sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jalaludin Aslam dan Ita Purnama. 2024. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group Cabang Bima. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa variable Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Group Cabang Bima. Kemudian sesuai atau sejalan juga dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Yurika Dewi dan Ni Wayan Wina Premayani. 2024. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel

Mediasi pada PT. Surya Kembar di Gianyar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Surya Kembar di Gianyar.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pembagian Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3.278 > 2.04841$) dengan tingkat dengan signifikan $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata bahwa Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,34 dan F hitung = 55.015. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Budaya Organisasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik residual data Budaya Organisasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,139 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas* $0,135 >$ diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Semangat Kerja sebesar 0,848, dan hubungan Pembagian Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,741, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Budaya Organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,848 termasuk kategori sangat kuat, sedangkan korelasi Pembagian Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,741 juga dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara Budaya organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga dan hubungan yang kuat antara Pembagian Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga.

Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 1,261 + 0,611X_1 + 0,340X_2$, Nilai konstanta regresi sebesar 1,261 menunjukkan bahwa pada Budaya Organisasi, Pembagian Kerja dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga sebesar 1,261. Budaya Organisasi (Variabel X_1) koefisien regresinya sebesar 0,611, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Budaya Organisasi (Variabel X_1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, selanjutnya Pembagian Kerja (Variabel X_2) koefisien regresinya sebesar 0,340, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pembagian Kerja (Variabel X_2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga dan sebagaimana hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.

5. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,797 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat Kerja (Variabel Y) sebesar 0,797 atau 79,7% ditentukan oleh Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja secara bersama-sama dan sisanya sebesar 20,3 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pengawasan, Kompetensi, Motivasi, Insentif dan lain sebagainya.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan budaya kerja yang baik, maka Semangat Kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.04841 dan t hitung = 5.860. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,001 < 0,05$, maka hasil hipotesis dapat menyatakan secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Pembagian Kerja yang dilakukan secara baik pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, maka Semangat Kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.04841 dan t hitung = 3.278. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,003 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa secara parsial Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis yang menyatakan Pembagian Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.34 dan F hitung = 55.015. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,001$
9. $< 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi dan Pembagian Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Referensi

Hasibuan, M. S. (2016). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, H. R. (2022). *Manajemen organisasi sumber daya manusia*. Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku organisasi. Edisi Keduabelas Buku 1 dan Buku*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simbolon, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Bintang Semesta Media.
- Sutarto. (2016). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak: Mandar Maju.