



**Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggitang Kabupaten Flores Timur**

**Vinsensius Ama Muda\*<sup>1</sup>, Maria Silvana Mariabel Carcia<sup>2</sup>, Maksima Sima Muda<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Nusa Nipa, Jln. Kesehatan No.03 Maumere

\*Email: [vinsensius.amamuda@gmail.com](mailto:vinsensius.amamuda@gmail.com)

---

**Info Artikel**

Sejarah Artikel:

Diterima: 27 Oktober 2021

Direvisi: 10 November 2021

Dipublikasikan: November 2021

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5707241

---

**Abstract:**

*This study aims to describe the effect of work attitudes on work morale, the influence of work environment on work morale, analyze the influence of work attitudes and work environment on employee morale, either partially or simultaneously. The population in this study were the employees of the Wulanggitang sub-district office, East Flores Regency, totaling 31 people. Because the population is limited, this research was conducted by census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing is done through the F test and t test. The results of the descriptive analysis showed that the variables of Employee Work Attitude, Work Environment and Work Spirit were categorized as good. The statistical results of the F test show that simultaneously all the independent variables are independent. significant effect on Employee Morale. The results of the t-test statistics show that partially the variables of Work Attitude and Work Environment have a positive and insignificant effect on Employee Morale. The results of the determination analysis showed that the two independent variables in this study were able to explain the variations in the ups and downs of the Work Spirit of the Wulanggitang Sub-District Office Employees, East Flores Regency by 22.8%.*

**Keywords:** *Work Attitude, Work Environment, Work Spirit*

---

**PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor- faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi,

menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sebagaimana Handoko (2008:251) sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam kantor meliputi orang-orang memberikan tenaga, bakat, kerativitas dan usaha mereka kepada organisasi.

Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah bahwa segala potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi maupun organisasi. Manusia sebagai faktor penggerak, pengendali dan pelaksana seluruh kegiatan dalam perusahaan. Untuk mencapai keunggulan, perusahaan atau instansi harus mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun kelompok. Karena pada dasarnya kinerja sumber daya manusia baik individu maupun kelompok mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai organisasi tersebut. Kinerja pegawai sangat tergantung pada tingkat semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang sangat tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal sehingga pencapaian tujuan organisasi yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja pegawai yang rendah akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni,

2005:35). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya ada yang semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan atusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya.

Netisemito (2002:60), suatu kantor yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai mereka akan banyak memperoleh keuntungan. Pegawai yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi, akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai akan menyebabkan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugas. Hasibuan (2014:60), semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Widodo (2015:104), semangat kerja adalah mencerminkan kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerjanya baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Anoraga (2001:44), faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah keamanan kerja, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, rekan sekerja yang baik, dan gaji atau pendapatan. Semangat kerja dapat dilihat melalui kedisiplinan, kehadiran,

ketepatan waktu dan target kerja gairah kerja dan tanggung jawab. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejabat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

Sesuai sumber data yang ditemukan melalui observasi dan wawancara langsung di Kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2020 dari bulan Januari sampai bulan Desember selalu mengalami perubahan. Berdasarkan data hasil absensi diketahui bahwa sakit “35” orang, Ijin “61” orang, dan Tanpa Berita “14” orang. Berdasarkan hasil absensi tersebut ditemukan bahwa ada beberapa pegawai yang memiliki tempat tinggal yang jauh dari lokasi kerja dan juga ada beberapa pegawai yang selalu berhalangan seperti ijin dan sakit.

Rendahnya ketidakhadiran pegawai dapat mempengaruhi hasil kerja. Hal ini menggambarkan usaha dan standar profesional pegawai yang rendah, maka dari itu perlu adanya evaluasi dan pembinaan, agar kualitas pegawai di kantor tersebut sesuai yang diharapkan. Selain itu para pegawai juga belum mampu memanfaatkan sumber daya secara maksimal, terlihat dari beberapa peralatan kantor yang rusak serta banyaknya kertas yang terbuang percuma.

Dari hasil wawancara pada kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur beberapa pegawai memiliki sifat acuh tak acuh dalam menerima tamu maupun antara rekan kerja, kurang adanya kedisiplinan kerja, fasilitas kantor kurang memadai adapun beberapa

pegawai yang harus mendapatkan perhatian khusus dari atasan langsung, karena perentase kehadirannya dikantor sangat jauh dari target dan seringkali tidak berada di tempat kerja pada jam kerja. Setelah dilakukan konfirmasi pada pegawai tersebut, mereka mengatakan bahwa hal ini terjadi karena adanya perasaan perlakuan yang tidak adil dan tidak pernah dikomunikasikan sebelumnya antara atasan dan bawahan. Mereka menginginkan adanya perlakuan yang sama pada semua pegawai yang melakukan kesalahan yang sama. Rasa perlakuan ini tidak adil ini berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai untuk bekerja dengan baik dan maksimal.

Ivancevich (2007:88) sikap kerja merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan perubahan yang spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek dan situasi yang berhubungan. Orang mencari kesesuaian antara keyakinan dan perasaan mereka terhadap objek dan menyatakan bahwa modifikasi sikap dapat dilakukan dengan mengubah sisi perasaan atau keyakinan tersebut. Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja akan lebih baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya (Moekijat, 2003:17). Lingkungan kerja tempat suatu kantor berada menjadi

suatu faktor eksternal yang mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Shindy et al, (2011:58), lingkungan kerja lebih berpengaruh dasyat untuk seseorang individu, akan memberikan efek yang besar pada apa yang dikerjakannya. Kondisi fisik dari suatu lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja pegawai. Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para pegawai (Leblebici, 2012:120).

Lingkungan fisik dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai suatu kantor secara signifikan. Semangat kerja pegawai sangat tergantung pada keadaan lingkungan kerja mereka. Tingkat semangat kerja pegawai secara individu akan berada tergantung pada persepsi masing-masing pegawai akan pekerjaannya.

Beberapa kendala sikap kerja pada kantor Camat Wulanggitang, Kabupaten Flores Timur, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa sikap kerja didalam Kantor belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam sikap kerja yang disampaikan dari kepala dinas kepada pegawai. Dari hasil wawancara pada pegawai di kantor Camat Wulanggitang,

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif. Narimawati (2008:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang menggambarkan atau

menguraikan hasil penelitian melalui penerapan melalui narasi, gambar, maupun grafik.

Selain itu, penelitian ini juga bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2010:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Jadi, dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui hubungan antara dua bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengajukan berbagai pertanyaan kepada responden secara tatap muka dengan pedoman wawancara yang disediakan. Wawancara yang dilakukan terhadap pimpinan dan pegawai kantor Camat Wulanggitang.

#### **Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk memberikan jawaban kemudian diberi skor untuk dianalisis secara kuantitatif.

#### **Studi dokumen**

Studi dokumen adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian, tetapi melalui dokumen resmi seperti peraturan perundang-undangan, surat-surat resmi, laporan serta lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

#### **Analisis Data**

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk disajikan untuk menjadikan suatu hasil penelitian. Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah karena dengan analisis data tersebut

dapat diberikan arti dan makna, agar data itu berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Sebelumnya dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan instrumen (uji validitas dan uji reabilitas).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	87.127	2	43.563	5.667
	Residual	215.260	28	7.688	
	Total	302.387	30		

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Analisis Data

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.667 dengan nilai signifikansi sebesar 0.009. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y), artinya naik-turunnya nilai Semangat Kerja sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu: Sikap Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Sikap Kerja ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	18.478	4.735		3.902	0.001
Sikap Kerja ( $X_1$ )	0.515	0.473		1.089	0.286
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.331	0.318		1.040	0.307

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Hasil Analisis Data

Berdasarkan analisis data pada tabel 2 di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

#### Variabel Sikap Kerja ( $X_1$ ) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.089 dengan nilai signifikan sebesar 0.286. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel Sikap Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Semangat Kerja. Artinya jika variabel Sikap Kerja semakin ditingkatkan maka Semangat Kerja akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

#### Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) :

Menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1.040 dengan nilai signifikan sebesar 0.307. Nilai signifikansi ini

lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menolak hipotesis alternatif ( $H_a$ ), bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel Semangat Kerja. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja semakin ditingkatkan maka Semangat Kerja akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil  $R^2$  yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Model Summary<sup>d</sup></i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.537 <sup>a</sup>	0.288	0.237	2.77270
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sikap Kerja				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Sumber : Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 3 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.288 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulanggintang 28.8% (diperoleh dari:  $0.558 \times 100\%$ ). Sedangkan sisanya sebesar 71.2% (diperoleh dari:  $100\% - 28.8\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk lebih memperjelas hasil analisis baik dengan analisis deskriptif maupun dengan statistik

inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan, *reseach gap* maupun hasil penelitian terdahulu.

#### **Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Wulanggintang, Kabupaten Flores Timur**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Sikap Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Pegawai Di Kantor Camat Wulanggintang, Kabupaten Flores Timur Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Sikap Kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka Semangat Kerja akan meningkat. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Sikap Kerja diberikan dengan lebih baik maka Semangat Kerja pegawai Di Kantor Camat Wulanggintang, Kabupaten Flores Timur akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai Di Kantor Camat Wulanggintang, Kabupaten Flores Timur. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Sikap Kerja terhadap Semangat Kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh: 1). Korompis, Lengkong, dan Walangitan (2017). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja baik secara parsial maupun simultan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggintang.**

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggitang. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja dikelola dengan lebih baik maka Semangat Kerja akan meningkat. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja dikelola dengan lebih baik maka Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggitang akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggitang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Heri Sapari Khapi, 2) Zaenal Abidin, 3) Raga Aqino dan 4) Guli. (2020). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja baik secara parsial maupun simultan.

#### **Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggitang**

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggitang. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggitang akan meningkat

dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Diduga Terdapat Pengaruh signifikan Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggitang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap semangat kerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) I Gde Made Kusuma Jaya, 2) I Gde Adnyana Sudibya, 3) I Nyoman Sudharma. Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Sikap Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa penelitian terdahulu, Manajemen Kantor Camat Wulanggitang perlu meningkatkan Semangat Kerja pegawai dengan memperbaiki kedua variabel bebas yaitu Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama. Dengan demikian organisasi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Sikap Kerja secara bersama-sama dengan Variabel Lingkungan Kerja.

Sikap Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai, namun ketika digabungkan secara simultan dengan variabel Lingkungan Kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Untuk dapat mengurangi gap variabel Semangat Kerja Pegawai maka Pegawai Kantor Camat Wulanggitang harus mampu memperbaiki Sikap Kerja. Variabel Sikap Kerja sudah termasuk kriteria baik (82.90%), namun masih terdapat

gap sebesar 17.10%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah:

#### **Kebiasaan Kerja (82.26%)**

Indikator ini terdiri atas satu item pernyataan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu : Pegawai selalu membantu rekan kerja dengan baik dalam melakukan pekerjaan. bagaimana cara untuk memperbaiki indikator ini, pimpinan perlu membina hubungan kerja sama antara sesama pegawai, membina hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Hal ini diperlukan agar memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

#### **Percaya diri (79.84%)**

Indikator ini terdiri atas satu item pernyataan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu : Pegawai bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan. bagaimana cara untuk memperbaiki indikator ini, untuk meningkatkan percaya diri perlu adanya pembinaan hubungan kerja.

#### **Kualitas kerja (79.84%)**

Indikator ini terdiri atas satu item pernyataan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu : Pegawai dapat bekerja dan mengembangkan solusi secara alternatif. bagaimana cara untuk memperbaiki indikator ini, Pimpinan perlu memperhatikan kerja pegawai dan memberikan intruksi dengan jelas dan terarah agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan

terhadap Semangat Kerja pegawai, namun ketika digabungkan secara simultan dengan variabel Sikap Kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Untuk dapat mengurangi gap variabel Semangat Kerja Pegawai maka Pegawai Kantor Camat Wulanggintang harus mampu memperbaiki Lingkungan Kerja. Variabel Lingkungan Kerja sudah termasuk kriteria baik (79.03%), namun masih terdapat gap sebesar 20.97%. Gap ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah:

#### **Tersedianya Fasilitas Kerja (75,00%)**

Indikator ini terdiri dari dua item pernyataan dimana terdapat satu item pernyataan yang perlu dilakukan perbaikan yaitu: Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja pegawai. Bagaimana cara untuk memperbaiki indikator ini agar segera diperbaiki komputer yang rusak dan segera dipasang ACC pada ruangan yang belum memiliki ACC, sehingga para pegawai yang berada didalamnya merasa nyaman dengan udara yang dingin ketika melakukan aktivitas.

### **KESIMPULAN**

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: (a) Persentase skor total untuk Variabel Sikap Kerja adalah **82.90%** dengan kategori baik: (b) Persentase skor total untuk Variabel Lingkungan Kerja adalah **79.03%** dengan kategori baik: (b) Persentase skor



- total untuk Variabel Semangat Kerja Pegawai adalah **83.82%** dengan kategori baik.
2. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Sikap Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai. Dengan demikian, meningkatkan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggintang. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial). Variabel Sikap Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Pegawai. Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Semangat Kerja Pegawai.
  3. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Sikap Kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Wulanggintang sebesar 28.8%. Sedangkan sisanya sebesar 71.2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, (2001). *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Arikunto, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 5. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, (2010). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju. Bandung.
- Flippo, (2005). *Manajemen Personalia* (keenam ; M. Masud, ed.). Jakarta: Erlangga.
- Ghosali. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, (2008). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendry Wijaya, Emi Susanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global, Vol 2, No 1*.
- Heri Sapari Khapi, Zaenal Abidin, Raga Aqino dan Guli. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Indah Kiat Pulp And Paper TBK. *Jurnal Ekonomi dan Publik*.
- I Gde Made Kusuma Jaya, I Gde Adnyana Sudibya, I Nyoman Sudharma. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.