



PEMAKALAH

Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT GUNUNG MALIGAS KABUPATEN SIMALUNGUN

Nurhabibah¹⁾ *, Efendi²⁾, Marisi Butarbutar³⁾, Vivi Candra⁴⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

*E-mail: nur554426@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui gambaran semangat kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. 2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas, dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Semangat kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Terdapat pengaruh positif antara semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. 3. Terdapat hubungan yang kuat dan positif antara semangat kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan lingkungan kerja baik secara simultan dan parsial. 4. Ho ditolak, artinya semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The purposes of this study are: 1 To determine the description of work enthusiasm, work environment, and employee performance at Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. 2. To determine the influence of work enthusiasm, work environment, and employee performance at Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun both simultaneously and partially. Data collection is done by questionnaires, interviews and documentation. The research instrument test used is validity test and reliability test. The analytical technique used is normality test, qualitative descriptive analysis and quantitative descriptive analysis. The results of this study can be concluded as follows: 1. Work enthusiasm, work environment, and employee performance are good. There is positive influence between Work enthusiasm, work environment, and employee performance both simultaneously and partially. 3. There is moderately high and positive between Work enthusiasm, work environment, and employee performance both simultaneously and partially. The level of employee performance can be explained by morale and work environment both simultaneously and partially. 4. H₀ is rejected, meaning that work enthusiasm and work environment have a positive and significant effect on employee performance at Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun both simultaneously and partially.

Keywords: Work Enthusiasm, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting yang menjadi perhatian dari berbagai pihak terutama perusahaan atau organisasi. Keberhasilan visi, misi dan tujuan organisasi tergantung pada sumber daya manusianya yang mendukung tiap aktivitas organisasi supaya kinerja pegawai mampu mencapai sasaran yang telah ditentukan. Semangat kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan pegawai dalam instansi. Dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor diantaranya adalah lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat para pegawainya agar dapat bekerja untuk mencapai sasaran dalam perusahaan, sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai yang akan menghambat tujuan perusahaan. Berdasarkan faktor tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan bersama sesuai dengan visi, misi organisasi.

Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun adalah sebuah instansi pemerintah yang melaksanakan pelayanan publik serta memiliki tugas pokok untuk membantu dalam penyelenggaraan pemerintahan, struktural organisasi tersebut terdiri dari camat, sekretaris camat, dan para staf pegawai lainnya yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai pelaksana pelayanan kepada masyarakat dan mengkoordinasi penyelenggaraan pemerintah, pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dengan pelayanan yang maksimal maka organisasi

dapat terus berjalan sesuai dengan tujuan dalam memenuhi tugas dan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi sangatlah penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Syihab, Razak and Hidayat, 2020) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi di setiap instansi. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara diukur dari dimensi Sasaran Kerja pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK). Seperti yang tercantum dalam peraturan Republik Indonesia nomor 6 tahun 2022, dimensi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja, dan biaya. Dimensi pada Perilaku Kerja (PK) meliputi aspek orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerja sama, kepemimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag Umum Kepegawaian dan Perlengkapan pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun fenomena yang masih belum optimal terlihat dari dimensi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yaitu pada aspek waktu dimana masih terlihat adanya pegawai yang mengulur waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan terkesan menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, fenomena juga terlihat pada dimensi Perilaku Kerja (PK) yaitu pada inisiatif kerja dimana masih ada pegawai yang belum memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh

atasan, juga tidak adanya inisiatif para pegawai dalam mengembangkan ide-ide kerja.

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu semangat kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Agussalim, Idris and Maryadi, 2021), yaitu semangat kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun dimensi semangat kerja yaitu absensi, kepuasan kerja, disiplin kerja, tanggung jawab.

Fenomena semangat kerja yang belum optimal pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun terlihat pada dimensi absensi yaitu adanya pegawai yang tidak masuk kantor karena urusan pribadi. Fenomena juga terlihat pada dimensi disiplin kerja yakni masih ditemukan pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja berlangsung dan tidak kembali lagi.

Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat menumbuhkan semangat kerja, hal ini penting karena dengan lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Desyinta *et al.*, 2019) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun dua dimensi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi bangunan tempat kerja, peralatan kerja, fasilitas, tersediannya sarana angkut. Sedangkan pada lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan.

Fenomena lingkungan kerja pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun dapat dilihat pada dimensi lingkungan kerja fisik, hal ini dapat dilihat dari fasilitas dimana kurangnya fasilitas kerja pendukung seperti komputer dan printer yang menyebabkan pegawai menjadi lambat dalam melakukan pekerjaan dan menghabiskan waktu lebih lama. Selain itu, pada dimensi lingkungan kerja non fisik ialah kerja sama antar pegawai masih kurang akrab hal ini terlihat adanya pegawai yang tidak saling bertegur sapa menyebabkan interaksi sosial antar pegawai kurang harmonis.

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dilihat adanya gap antara fenomena dengan harapan serta dukungan teori mengenai semangat kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian ini.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Henry Fayol dalam (Mulyadi and Winarso, 2020) mengatakan manajemen yaitu sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dalam (Butarbutar *et al.*, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Semangat Kerja

Menurut (Agustini, 2019) semangat kerja adalah sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik.

Lingkungan Kerja

Menurut (Sedermayanti, 2018), lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kinerja

Menurut (Sadikin, Misra and Sholehudin, 2021) kinerja merupakan suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

PENGARUH ANTAR VARIABEL

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dikemukakan oleh (Agussalim, Idris and Maryadi, 2021), menyatakan bahwa semangat kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja yang terkait dengan kinerja pegawai dikemukakan oleh (Desyinta *et al.*, 2019) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan membuat para pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dikemukakan oleh (Agussalim, Idris and Maryadi, 2021) menyatakan bahwa semangat kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun, yang beralamat di Jl. Besar Silau Bayu, Karang rejo, Kecamatan Gunung Maligas, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Sampel diambil dari populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 orang (N=31). Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif dan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil data yang diperoleh penulis dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

HASIL PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Kualitatif

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukan dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

Tabel 1
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Semangat Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik	Baik	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner (2023)

Gambaran Semangat Kerja

Pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun, semangat kerja terdiri dari dimensi yaitu absensi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan tanggung jawab. Semangat kerja pada dimensi absensi, dimana adanya pegawai yang tidak masuk kantor karena urusan pribadi. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Dapat di jelaskan untuk dimensi absensi pada indikator tingkat kehadiran dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,32 dengan kriteria jawaban cukup baik, dikarenakan kurangnya kehadiran pegawai dalam bekerja karena urusan pribadi. Pada indikator ketepatan waktu dalam bekerja mempunyai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, dapat dilihat dari absensi kehadiran yang mencantumkan jam kerja pegawai. Untuk indikator kepatuhan terhadap aturan di dalam instansi mempunyai rata-rata 4,06 memiliki kriteria baik, terlihat pegawai yang datang setiap hari dan memakai seragam PNS sesuai dengan aturan yang diberlakukan.

Dalam dimensi kepuasan kerja untuk indikator sikap dalam pekerjaan yang dilakukan memiliki rata-rata 4,06 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat dilihat ketika melakukan pekerjaan pegawai memiliki sikap yang baik sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Pada indikator situasi tempat bekerja memiliki rata-rata 4,03 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan kondisi kantor yang bersih dan nyaman. Untuk indikator sikap terhadap pekerjaan yang diberikan instansi memiliki rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari pegawai melakukan pekerjaannya dengan optimal dan sesuai dengan prosedur yang diberikan.

Pada dimensi disiplin kerja untuk indikator mengutamakan kewajiban yang sudah diberikan memiliki rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini terlihat pegawai meninggalkan kantor pada saat jam kerja berlangsung dan tidak kembali lagi. Pada indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur memiliki rata-rata 4,13 mempunyai kriteria baik, hal ini terlihat pegawai yang mengerjakan sesuai dengan deskripsi kerja masing-masing unit terutama dalam penanganan data masyarakat. Untuk indikator mengikuti kegiatan apel pagi memiliki rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan adanya peraturan di instansi yang harus mengikuti kegiatan apel terlebih dahulu.

Selanjutnya untuk dimensi tanggung jawab pada indikator melakukan pekerjaan dengan baik memiliki rata-rata 4,03 dengan kriteria baik, hal ini terlihat pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur di dalam instansi. Pada indikator tingkat keberanian bertanggung jawab dalam memikul resiko dalam bekerja memiliki rata-rata 4,13 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai memiliki sikap ketegasan sehingga berani dalam mengambil risiko atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Untuk indikator kesungguhan dalam bekerja memiliki rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan pegawai mengerjakan pekerjaan secara rutin sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Secara keseluruhan bisa diketahui bahwa rata-rata semangat kerja mendapatkan nilai 3,91 dengan kriteria yang diperoleh baik. Nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi disiplin kerja dengan indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dengan nilai 4,13 dengan kriteria yang diperoleh baik, dan pada

dimensi Tanggung Jawab dengan indikator tingkat keberanian bertanggung jawab dalam memikul risiko dalam bekerja dengan nilai 4,13 dengan kriteria yang diperoleh baik. Untuk nilai terendah berada pada dimensi absensi dengan indikator tingkat kehadiran dalam bekerja mendapatkan nilai 3,32 dan kriteria yang diperoleh cukup baik.

Gambaran Lingkungan Kerja

Pada lingkungan kerja terdapat dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja pada dimensi lingkungan kerja fisik ialah fasilitas, dimana kurangnya fasilitas kerja pendukung seperti komputer dan printer yang menyebabkan pegawai menjadi lambat dalam melakukan pekerjaan dan menghabiskan waktu lebih lama. Selain itu pada dimensi lingkungan kerja non fisik ialah kerja sama antar pegawai masih kurang akrab hal ini terlihat adanya pegawai yang tidak saling bertegur sapa menyebabkan interaksi sosial antar pegawai kurang harmonis.

Dapat dijelaskan untuk dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator kondisi lingkungan ditempat bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,77 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan kondisi lingkungan yang bersih dan juga nyaman terutama diruang kerja, kebersihan yang merupakan nilai yang tertanam pada setiap pegawai di dalam instansi. Pada indikator fasilitas yang tersedia dalam mendukung menjalankan tugas memiliki nilai rata-rata 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan kurangnya fasilitas kerja pendukung seperti komputer dan printer yang menyebabkan pegawai menjadi lambat dalam melakukan pekerjaan dan menghabiskan waktu lebih lama. Untuk indikator tingkat kebisingan di dalam tempat bekerja memiliki nilai rata-rata 3,81 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan lokasi

kantor yang cukup jauh dengan jalur lintas kendaraan sehingga membuat para pegawai tidak merasa terganggu.

Kemudian untuk dimensi lingkungan kerja non fisik pada indikator hubungan rekan kerja antar pegawai memiliki nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik, terlihat dari pegawai tidak adanya perselisihan antar pegawai di kantor maupun lingkup pribadi. Pada indikator hubungan atasan dengan pegawai memiliki nilai rata-rata 3,74 dengan kriteria jawaban baik, dilihat dari interaksi yang terjalin dengan baik pegawai dengan atasan sehingga pegawai nyaman bekerja. Untuk indikator hubungan kerja sama dengan pegawai lain memiliki nilai rata-rata 3,32 dengan kriteria jawaban cukup baik, hal ini dikarenakan pegawai masih kurang akrab dan terlihat adanya pegawai yang tidak saling bertegur sapa menyebabkan interaksi sosial antar pegawai kurang harmonis.

Secara keseluruhan lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata 3,61 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,81 dengan kriteria jawaban baik pada dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator tingkat kebisingan di dalam tingkat bekerja. Kemudian nilai rata-rata terendah sebesar 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi lingkungan kerja fisik pada indikator fasilitas yang tersedia dalam mendukung dalam menjalankan tugas.

Gambaran Kinerja Pegawai

Pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun pada dimensi yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja yaitu target yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu, tetapi terdapat aspek yang belum optimal, dimana masih terlihat adanya pegawai yang mengulur waktu dalam melaksanakan

pekerjaan dan terkesan menunda-nunda pekerjaan. Perilaku Kerja (PK), sikap yang menunjukkan respon-respon setiap pegawai terhadap tanggung jawab yang dibebankan, tetapi masih terdapat aspek yang belum optimal, dimana masih ada pegawai yang belum memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan, juga tidak adanya inisiatif para pegawai dalam mengembangkan ide-ide kerja.

Dimensi sasaran kinerja pegawai pada indikator ketekunan pegawai dalam menangani volume pekerjaan yang banyak berada pada nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik meskipun pekerjaan menumpuk. Pada indikator tingkat pencapaian target pegawai dalam bekerja berada pada nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat dimana penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pada indikator ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan pegawai merinci dan mendetail pekerjaan supaya tidak keliru.

Pada indikator tingkat kejujuran dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik, hal tersebut dikarenakan kejujuran merupakan fondasi sikap dari pegawai. Pada indikator tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik dikarenakan pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada indikator dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata 3,32 dengan kriteria jawaban cukup baik, dikarenakan terlihat adanya pegawai yang mengulur

waktu dalam melaksanakan pekerjaan dan terkesan menunda-nunda pekerjaan.

Pada indikator jumlah anggaran yang diberikan instansi berada pada nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, dilihat dari biaya anggaran kebutuhan kerja yang sudah diterima pemerintah dapat disusun berdasarkan laporan dan kebutuhan instansi. Pada indikator kemampuan pegawai dalam mengalokasikan biaya pekerjaan berada pada nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dikarenakan pegawai menggunakan anggaran yang sudah diberikan dengan optimal.

Pada dimensi perilaku kerja dengan indikator tingkat pelayanan yang diberikan pegawai diperoleh nilai rata-rata 4,10 dengan kriteria jawaban baik, dikarenakan pegawai memiliki kecepatan serta kesigapan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah berada pada nilai rata-rata 4,19 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari pegawai selalu memberikan solusi dan masukan terhadap permasalahannya mencari jalan keluar agar masalah tidak berlarut-larut dan mengetahui inti dari penyebab masalah. Pada indikator komitmen pegawai di dalam instansi berada pada nilai rata-rata 3,97 dengan kriteria jawaban baik, hal ini terlihat pegawai konsisten dalam melayani kebutuhan berkas masyarakat.

Pada indikator tingkat kesediaan pegawai dalam melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah diperoleh nilai rata-rata 3,35 dengan kriteria jawaban cukup baik, dikarenakan pegawai tidak memiliki inisiatif kerja dimana masih ada pegawai yang tidak memiliki kemauan untuk melakukan pekerjaan tanpa harus di perintah oleh atasan dan tidak adanya inisiatif pegawai dalam mengembangkan ide-ide kerja. Pada indikator kemampuan pegawai dalam

memberikan motivasi kepada rekan kerja berada pada nilai rata-rata 4,00 dengan

kriteria jawaban baik, hal ini pegawai merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, ketika sesama pegawai saling memberikan rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan dorongan agar pegawai lebih bersemangat bekerja. Pada indikator kemauan pegawai untuk bekerja lebih baik diperoleh nilai rata-rata 4,16 dengan kriteria baik, hal ini dikarenakan adanya usaha pegawai untuk melakukan pekerjaan lebih optimal setiap harinya.

Pada indikator kemampuan dalam menyampaikan gagasan dalam bekerja diperoleh nilai rata-rata 4,03 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dilihat dari kemampuan pegawai di dalam kantor. Pada indikator hubungan kerja sama pegawai dengan pemimpin diperoleh nilai rata-rata 4,00 dengan kriteria jawaban baik, hal ini dapat dilihat pimpinan dan pegawai saling menjaga silaturahmi dan pimpinan selalu memberikan motivasi terhadap pegawai dalam bekerja lebih baik.

Secara keseluruhan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19 pada dimensi perilaku kerja pada indikator kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah dengan kriteria jawaban baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,32 dengan kriteria jawaban cukup baik dengan dimensi sasaran kerja pegawai pada indikator kesediaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan pekerjaan dengan tepat waktu.

Analisis Dekriptif Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan program spss versi 20, maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	12,863	6,935	
1 Semangat Kerja	,785	,164	,571
Lingkungan Kerja	,614	,187	,392

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner SPSS Versi 20 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner pada tabel 2 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = 12,863 + 0,785X_1 + 0,614X_2$, artinya jika semangat kerja naik satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,785 satuan, jika lingkungan kerja naik satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,614 satuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3
Hasil Regresi Sederhana Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	14,506	7,998	
1 Semangat Kerja	1,032	,169	,751

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner SPSS Versi 20 (2023)

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa hasil regresi linear sederhana dengan perhitungan SPSS Versi 20 diperoleh koefisien regresi X_1 1,032 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 14,506 + 1,032 X_1$ dimana apabila semangat

kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,032 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4
Hasil Regresi Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	40,982	4,870	
1 Lingkungan Kerja	1,025	,220	,654

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner SPSS Versi 20 (2020)

Dari table 4. di atas, dapat dilihat bahwa hasil regresi linear sederhana dengan perhitungan SPSS Versi 20 diperoleh koefisien regresi X_2 1,025 sehingga dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 40,982 + 1,025 X_2$, Dimana apabila lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,025 satuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hubungan Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara variabel semangat kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) dengan bantuan program SPSS Versi 20, didapat hasil perhitungan koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 5
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,685	,663	4,120

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 20

Dari tabel 5 diatas, didapatkan koefisien korelasi (r) = 0,828 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara semangat kerja, lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.

Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi (R) = 0,685 artinya baik tidaknya kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun sebesar 68,5% dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan lingkungan kerja, selebihnya 31,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, kompensasi dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan Semangat Kerja dengan Kinerja Pegawai

Nilai r dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,751 ^a	,564	,549	4,764

Sumber: hasil pengolahan dan kuesioner SPSS Versi 20 (2023)

Dari tabel 6 diatas, didapatkan koefisien korelasi (r) = 0,751 artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara semangat kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.

Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R) = 0,564 artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai sebesar 56,4% dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja, sedangkan sisanya 43,6% dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, komunikasi, kompensasi dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Nilai r dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 7
Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,654 ^a	,428	,408	5,456

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner SPSS Versi 20 (2023)

Dari tabel 7 di atas, didapatkan nilai korelasi (r) = 0,654 yang artinya terdapat hubungan kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R) = 0,428% artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai sebesar 42,8% dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis 1: Pengaruh Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan (Uji F)

Agar memperoleh satu kesimpulan yang valid, maka harus dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS Versi 20 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1033,629	2	516,814	30,451	,000 ^b
Residual	475,210	28	16,972		
Total	1508,839	30			

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner SPSS Versi 20 (2020)

Berdasarkan tabel 8 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,451 > F_{tabel} dengan (0,05 ; 2 vs (31-2-1= 28) sebesar 3,34 atau dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Agussalim, Idris and Maryadi, 2021) dan (Desyinta *et al.*, 2019), menyatakan bahwa semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis 2: Semangat Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan uji t terhadap semangat kerja terhadap kinerja pegawai dibantu menggunakan program SPSS Versi 20 yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji t Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,814	,080
Semangat Kerja	6,123	,000

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS Versi 20 (2020)

Berdasarkan tabel 9 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel semangat kerja sebesar 6,123 > t_{tabel} dengan

$df = n-k-1$ ($31-1-1= 29$) sebesar 2.04523 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang artinya semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Teori ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Agussalim, Idris and Maryadi, 2021), yang menyatakan bahwa semangat kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial (Uji t)

Perhitungan uji t lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dibantu dengan menggunakan program SPSS Versi 20 yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

	<i>Model</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	8,415	,000
	Lingkungan Kerja	4,656	,000

Sumber: hasil pengolahan kuesioner dengan SPSS Versi 20 (2023)

Berdasarkan tabel 10 di atas, didapatkan nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar $4,656 > t_{tabel}$ dengan $df = n-k-1$ ($31-1-1= 29$) sebesar 2.04523 atau dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Desyinta *et al.*, 2019) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

EVALUASI

Evaluasi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan dalam diri seseorang untuk bekerja yang dapat meningkatkan hasil bekerja lebih cepat dan lebih baik untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Setiap pegawai memiliki gairah semangat yang berbeda dalam hadir di kantor dan dalam mengerjakan pekerjaannya. Semangat kerja pegawai mengacu pada sikap,kepuasan, kepercayaan diri, dan pandangan pegawai tentang ruang lingkup organisasi.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden yang secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,91 dengan kriteria jawaban baik. Namun, masih ada beberapa indikator yang harus ditingkatkan lagi karena masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan.

Pada dimensi absensi pada indikator tingkat kehadiran dalam bekerja berada pada nilai rata-rata 3,32 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk meningkatkan kehadiran pegawai dalam bekerja pada umumnya setiap instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda, karena ketidak hadiran pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Pada indikator mengutamakan kewajiban yang sudah diberikan berada pada nilai rata-rata 3,39 dengan kriteria jawaban cukup baik. Untuk meningkatkan kewajiban yang sudah diberikan sebaiknya pihak instansi untuk lebih menegaskan semua peraturan yang ada kepada pegawai, hal tersebut dapat dilakukan dengan memberikan sanksi kepada setiap pegawai yang pergi meninggalkan kantor saat jam kerja berlangsung, dan kepada pegawai untuk

lebih menaati peraturan yang ada didalam kantor dengan tidak meninggalkan kantor pada saat jamkerja berlangsung.

Dari evaluasi semangat kerja di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa setiap pegawai harus melakukan pekerjaannya dengan segenap hati, bertanggung jawab dalam bekerja dan lebih melakukan tindakan apa yang sudah menjadi kewajiban di kantor untuk bekerja tanpa mementingkan kepentingan sendiri. Selain masukan yang telah penulis berikan diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja seperti upah yang rendah, lingkungan kerja yang buruk, gaya kepemimpinan yang buruk dan kurang informasi didukung oleh pedapat Nitisemito dalam (Rachman, 2016).

Evaluasi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen terpenting dalam pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan semangat pegawai untuk bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, secara keseluruhan diperoleh nilai rata-rata 3,61 dengan kriteria jawaban baik, namun masih ada beberapa indikator lingkungan kerja dengan kriteria cukup baik yang menghambat terciptanya kinerja yang baik.

Pada dimensi lingkungan fisik dengan indikator fasilitas yang tersedia dalam mendukung dalam menjalankan tugas berada pada nilai rata-rata 3,29 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara bagi pihak instansi sebaiknya perlu diadakan penambahan peralatan kantor seperti komputer dan

printer karena belum menunjang aktivitas kerja yang baik. Aktivitas kerja yang sering terhambat karena kurangnya komputer dan printer yang berdampak pada kinerja pegawai dan tidak tercapainya tujuan dari kantor dan produktivitas.

Pada dimensi lingkungan kerja non fisik dengan indikator hubungan kerja sama dengan pegawai lain berada pada nilai rata-rata 3,32 dengan kriteria jawaban cukup baik. Hal ini dapat ditingkatkan dengan cara pegawai menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk memperoleh kenyamanan dalam bekerja dengan saling bertegur sapa dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama saat di kantor serta memberikan rasa solidaritas dan menjaga kekompakan dalam bekerja.

Dari evaluasi lingkungan kerja di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun masih perlu ditingkatkan. Dalam meningkatkan lingkungan kerja pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor pendukung. Adapun faktor lain untuk meningkatkan lingkungan kerja menurut (Kuswana, 2014) yaitu temperatur (panas dan dingin), kebisingan dan getaran.

Evaluasi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu kombinasi dari kemampuan seseorang ataupun usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah diberikan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Indikator kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun sudah dalam kategori baik, halini dapat dilihat dari

jawaban responden dengan nilai rata-rata 3,94 dengan kriteria jawaban baik.

Akan tetapi masih ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih di bawah rata-rata indikator lain yang masih perlu untuk ditingkatkan, yaitu pada dimensi sasaran kinerja pegawai (SKP) pada indikator dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu diperoleh nilai rata-rata 3,32 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pimpinan memberikan teguran kepada pegawai, dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Selanjutnya pada dimensi perilaku kerja dengan indikator tingkat kesediaan dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan diperoleh nilai rata-rata 3,35 dengan kriteria jawaban cukup baik. Sebaiknya pegawai memiliki kesadaran serta kemauan lagi untuk melakukan pekerjaan dan mengembangkan ide-ide dalam bekerja serta melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan arahan dan tugasnya.

Dari evaluasi kinerja pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun dapat ditingkatkan lagi, pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor kemampuan dan faktor motivasi sesuai dengan pendapat (Juniarti, Setia and Fahmi, 2021).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil seluruh uraian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang semangat kerja diperoleh keseluruhan jawaban dengan kriteria jawaban baik. Kemudian untuk nilai

rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi disiplin kerja dengan indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan pada dimensi tanggung jawab dengan indikator tingkat keberanian bertanggung jawab dengan memikul resiko dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi absensi dengan indikator tingkat kehadiran dalam bekerja.

2. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang lingkungan kerja diperoleh keseluruhan jawaban dengan kriteria jawaban baik. Kemudian untuk nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi lingkungan fisik dengan indikator kebisingan didalam tempat bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi lingkungan fisik dengan indikator fasilitas yang tersedia dalam mendukung dalam menjalankan tugas
3. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kinerja pegawai diperoleh keseluruhan jawaban dengan kriteria jawaban baik. Kemudian untuk nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi perilaku kerja dengan indikator sikap pegawai saat memberikan pelayanan. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi sasaran kerja pegawai dengan indikator dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja,

- lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial. Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan tinggi rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun dapat dijelaskan oleh semangat kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.
5. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.
 6. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun.

Saran

Berdasarkan pada bab sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat berguna bagi Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja sebaiknya pegawai yang disiplin atau berprestasi diberikan *reward* berupa bonus atau penghargaan.
2. Untuk meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif sebaiknya pihak pimpinan menambahkan fasilitas kantor seperti penambahan peralatan kantor yaitu komputer dan printer serta sering *family gathering*.
3. Untuk meningkatkan Kinerja pegawai sebaiknya perusahaan membuat aturan untuk mengefisiensikan penyelesaian pekerjaan tepat waktu.

4. Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih terdapat kekurangan dan belum dapat mengungkap seluruh variabel yang ada dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Gunung Maligas Kabupaten Simalungun. Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, harap pembaca dapat menyempurnakannya dimasa yang akan datang dengan variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, Idris, M. and Maryadi (2021) **‘Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Barat’**, *ilmiah*, pp. 243–252. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/download/3155/1466>
- Agustini, F. (2019) **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edited by Annis Ihdina. Medan: UISU Press.
- Butarbutar, M. *et al.* (2021) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. 1st edn. Edited by R. Watrianthos. Yayasan Kita Menulis.
- Desyinta, D. *et al.* (2019) **‘Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar’**, *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 1–13. doi: 10.37403/maker.v5i1.103. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/download/103/104>

- Juniarti, A. T., Setia, B. I. and Fahmi, H. N. (2021) **Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM**. 1st edn. Edited by Rusfik Yulli Anur Wati. Banyumas, Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Kuswana, W. S. (2014) **Ergonomi dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)**. 1st edn. Edited by P. Latifah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rachman, M. M. (2016) **‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan’**, *Seminar Nasional Manajemen*, p. 332. <https://karyailmiah.unipasby.ac.id/wpcontent/uploads/2022/02/Lingkungan-Kerja-Motivasi->
- Sadikin, A., Misra, I. and Sholehudin, M. (2021) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. 1st edn. Edited by Dr. Ahmad Syamsudin. Palangka Raya: LP2M IAIAN Palangka Raya.
- Sedermayanti (2018) **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja**. Cetakan 2. Edited by E. by Anna. Bandung: Refika Aditama.
- Syihab, S., Razak, M. and Hidayat, M. (2020) **‘Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru’**, 17(2), pp. 194–204. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/download/880/876/>.