**PENGARUH SEMANGAT KERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**DI DESA SEKERAT KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Mashuri1, dan Damai Darmadi2**

**1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.**

**2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.**

**E-Mail: mashuri@untag-smd.ac.id**

**ABSTRAK**

Berdasarkan data statistik produktivitas dalam pengurusan dokumen di Di Sekerat Kabupaten Kutai Timur mengalami kenaikan. Untuk menangani permintaan pengurusan dokumen yang semakin meningkat, diperlukan semangat dan etos kerja pegawai yang tinggi. Pada skripsi ini dibahas Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Desa Sekerat Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur. Terhadap Produktivitas Pengurusan Dokumen Pada skripsi ini akan dianalisis apakah terdapat pengaruh antara semangat kerja pegawai dengan produktivitas pengurusan dokumen dengan menggunakan Korelasi Product Moment ( Pearson ).

Setelah penulis menganalisis data dan mengadakan pengujian hipotesis, baik terhadap variabel semangat kerja pegawai ( *X* ) maupun variabel produktivitas ( *Y* ), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel semangat kerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas dalam pengurusan dokumen. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dengan menggunakan Korelasi Product Moment ( Pearson ) diperoleh koefesien korelasi r = 0,86. Dimana dalam kriteria interpretasi pada tabel 1, yaitu 0,80 – 0,100 adalah tingkat hubungannya (korelasinya ) sangat kuat. Ini berarti semakin tinggi semangat kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Desa Sekerat Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam pengurusan dokumen.

Kepada para pegawai diharapkan agar tetap dapat menjaga kedisiplinan, tanggung jawab serta kerjasama yang sudah terjalin dengan baik, agar produktivitas dalam penyelesaian dokumen yang dibutuhkan masyarakat di Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur dapat lebih ditingkatkan lagi dan dapat lebih maksimal.

**Kata Kunci : Semangat Kerja Pegawai, Produktivitas Kerja Pegawai**

1. **PENDAHULUAN**

Pembinaan, penyempurnaan dan pendayagunaan aparatur pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah oleh negara dilakukan secara terus menerus agar menjadi efisien, efektip bersih dan berwibawa sehingga mampu melaksanakan tugas-tugas dasar pemerintahan maupun untuk menggerakkan roda pembangunan disegala bidang. Pegawai Negeri sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat untuk memberikan pelayanan yang baik maka diperlukan kemampuan Pegawai Negeri yang handal. Guna kelancaran pembangunan karena pembangunan itu sendiri dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari partisipasi aktif masyarakat. Disamping itu dapat menumbuhkan semangat kerja serta motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan pembangunan yang optimal.

Pemerintah Daerah dituntut untuk bisa mewujudkan Pembangunan Nasional bagi Masyarakat seluruhnya, hal ini harus bisa dilakukan agar Bangsa Indonesia bisa mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata baik materil dan sepirituil yang berpedoman kepada Pancasila dan UUD 1945. Pembangunan Nasional sebagai pengamalan Pancasila dan UUD 1945 yang mencakup segala hal dalam aspek kehidupan bangsa diselenggarakan secara bersama oleh masyarakat dan pemerintah. Desa Sekerat Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur sebagai unit pelayanan masyarakat ingin meningkatkan kualitas pelayanan, Untuk itu diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan motivasi yang tinggi agar produktivitas dapat tercapai.

1. **PERMASALAHAN**

“Apakah Semangat Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Desa Sekerat Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.?”

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang penulis lakukan ini adalah termasuk jenis penelitian verifikatif (Causalitas), yaitu suatu penelitian yang menjelaskan atau mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel dalam suatu penelitian, atau penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dirumuskan atau menemukan hubungan kausalitas antara independent variabel dan dependen variabel.

Dengan demikian penelitian ini bersifat menerangkan hubungan sebab akibat antara variabel semangat kerja pegawai dengan produktivitas penyelesaian dokumen Terhadap Produktivitas Kerja Di Desa Sekerat Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.

Sebelum penulis menentukan dan menarik sampel dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis mengemukakan beberapa pendapat yang memberikan definisi mengenai populasi dan sampel.

Menurut pendapat Sudjana, (1997:45) mengatakan sebagai berikut: “Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung maupun pengukuran kuantitatif atau kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan obyek yang lengkap dan nyata”.

Dari segi bahasa, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga (2001:889) mengatakan sebagai berikut: “Populasi adalah Sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel, atau suatu kumpulan yang memenuhui syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas, maka dapt ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung kuantitatif maupun kualitatif dari sekumpulan obyek yang lengkap dan nyata.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Prof. DR. Sugiyono, (2003:91) mengatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimilkioleh populasi tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara variabel yang diteliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja pegawai sebagai independen variabel ( variabel *X* ) dan produktivitas sebagai dependen variabel ( variabel *Y* ).

Untuk mengukur kedua variabel tersebut, penulis menggunakan 3 ( tiga ) indikator untuk variabel semangat kerja, dan 3 ( tiga ) indikator untuk variabel produktivitas. Nilai variabel semangat kerja diperoleh dari jumlah tiga indikator tersebut, begitu juga nilai varibel produktivitas. Sehingga diperoleh *n* pasang data ( *X, Y* ).



Koefesien Korelasi Product Moment ( Pearson ) yang dilambangkan *r*, dengan nilai *r* antara -1 dan 1, atau -1 + 1 .  r  22

Apabila *r* = -1 artinya korelasinya negatif sempurna, *r* = 0 artinya tidak ada korelasi, dan *r* = 1 berarti korelasinya sempurna positif (sangat kuat).

Menurut Riduwan, ( 2003 : 228 ) harga *r* akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai *r* sebagai berikut : Tabel 1. Interpretasi Koefesien Korelasi Product Moment ( Pearson ) Nilai *r*.

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefesien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,199  0,20 – 0,399  0,40 – 0,599  0,60 – 0,799  0,80 – 0,100 | Sangat rendah  Rendah  Sedang  Kuat  Sangat kuat |

***Sumber data : Riduwan, Dasar-dasar Statistik 2003 hal : 228***

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Nama Desa Sekerat, Pembentukan Desa pada tahun1969, dasar hukum Pembentukan: Perda Kabupaten Kutai Timur No.00 Tahun 1969, Nomor Kode Wilayah 2002, Nomor Kode pos 75618, Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur Data Personil Aparat Desa Sekerat

1. Kepala Desa : Armadin

2. Sekretaris Desa : Kamaruddin

3. Perangkat Desa

- Kaur Keuangan : Harvianti

- Kaur Umum : Zainuddin

- Kasi Pemerintahan: Asrida

- Kasi Pembangunan: Ipau Susanti

- Kasi Kesra : Suwarni

4. Badan Permusyawaratan Desa ( BPD )

Ketua BPD : DANI

Wakil Ketua BPD : Hasim

Sekretaris BPD : Aksar

Anggota BPD : Ahmad Akwan, Supriyanto, Muis Hasan,

Nurhayati, Iskandar, Abdul Manan

**4.2. Hasil Penelitian**

Dalam penyajian data semangat kerja ini responden dinyatakan dalam nomor urut 01, 02, 03, sampai dengan 10. Kemudian hasil pertanyaan untuk variabel semangat kerja, disusun dalam bentuk tabel dan diberikan skor atau nilai. Untuk semua pertanyaan pada quesioner indikator variabel semangat kerja terdiri dari 2 ( pertanyaan ) yang terdiri dari tiga pilihan jawaban ( 3 option ) dengan penskoran masing-masing pertanyaan sebagai berikut :

- Untuk jawaban a ( indikator semangat kerja tinggi ), diberi skor 3.

- Untuk jawaban b ( indikator semangat kerja sedang ), diberi skor 2.

- Untuk jawaban c ( indikator semangat kerja rendah ), diberi skor 1.

- Skor maksimum indikator semangat kerja adalah 6 dan skor minimumnya adalah 2.

Seperti yang telah dikemukakan pada definisi operasional BAB sebelumnya bahwa semangat kerja pegawai diukur dengan 3 ( tiga ) indikator, yaitu :

1. Tingkat disiplin kerja pegawai.

2. Tanggung jawab pegawai.

3. Kerja sama pegawai

Berikut ini akan disajikan penskoran masing-masing indikator dari variabel semangat kerja :

**1. Tingkat disiplin kerja pegawai**

Disiplin adalah kesetiaan dan ketaatan seseorang atau kelompok dalam suatu oraganisasi, terhadap segala bentuk peraturan ( tata tertib ) yang berlaku. Jadi tingkat disiplin pegawai adalah tingkat kesetiaan dan ketaatan pegawai terhadap peraturan atau tata tertib kepegawaian yang berlaku, sehingga merupakan salah satu indikasi untuk semangat kerja pegawai. Berdasarkan rekapitulasi jawaban/hasil quesioner responden diperoleh data mengenai indikator tingkat disiplin kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur, seperti dapat dilihat dari tabel 2.

Tabel 2. Skor jawaban mengenai indikator tingkat disiplin kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nomor Urut Responden | Pertanyaan | | Total skor |
|  | Nomor 1 Nomor 2 | | |
| 01 | 1 | 3 | 4 |
| 02 | 2 | 2 | 4 |
| 03 | 3 | 2 | 5 |
| 04 | 3 | 2 | 5 |
| 05 | 3 | 3 | 6 |
| 06 | 2 | 2 | 4 |
| 07 | 2 | 2 | 4 |
| 08 | 3 | 2 | 5 |
| 09 | 3 | 3 | 6 |
| 10 | 3 | 3 | 6 |
| Jumlah | 49 | | |

***Sumber data : Hasil Quesioner***

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas, maka didapat skor tertinggi untuk indikator tingkat disiplin kerja pegawai adalah 6 dan skor terendah adalah 4.

**2. Tanggung Jawab Pegawai**

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya ( kalau ada apa-apa boleh dituntut ; dipersalahkan ; diperkarakan ). Tanggung jawab pegawai adalah kewajiban menanggung segala akibat dari apa yang dilakukan atau akibat dari pekerjaan yang diembankan oleh pimpinan atau instansi terkait kepada pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan rekapitulasi jawaban/hasil quesioner yang dibagikan kepada responden diperoleh sejumlah data mengenai indikator tanggung jawab pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 3.

Tabel 3. Skor jawaban mengenai indikator tanggung jawab pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nomor Urut Responden | Pertanyaan | | Total skor |
| Nomor 1 | | Nomor 2 | |
| 01 | 3 | 3 | 6 |
| 02 | 3 | 3 | 6 |
| 03 | 3 | 3 | 6 |
| 04 | 3 | 3 | 6 |
| 05 | 3 | 3 | 6 |
| 06 | 3 | 3 | 6 |
| 07 | 3 | 3 | 6 |
| 08 | 3 | 3 | 6 |
| 09 | 3 | 3 | 6 |
| 10 | 3 | 3 6 | |
|  | Jumlah | 60 | |

*Sumber data : Hasil Quesioner*

**3. Kerjasama Pegawai**

Kerjasama adalah kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Jadi kerjasama pegawai adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh pegawai secara bersama-sama ( sesama rekan kerja ). Berdasarkan rekapitulasi jawaban/hasil quesioner responden diperoleh sejumlah data mengenai indikator kerjasama pegawai, seperti dapat dilihat dari tabel 4.

Tabel 4. Skor jawaban mengenai indikator kerjasama pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nomor Urut Responden | Pertanyaan | | Total skor |
| 1 | | 2 | |
| 01 | 3 | 3 | 6 |
| 02 | 3 | 2 | 5 |
| 03 | 2 | 3 | 5 |
| 04 | 3 | 3 | 6 |
| 05 | 3 | 3 | 6 |
| 06 | 3 | 3 | 6 |
| 07 | 3 | 3 | 6 |
| 08 | 3 | 3 | 6 |
| 09 | 3 | 3 | 6 |
| 10 | 3 | 3 | 6 |
| Jumlah | | 58 | |

*Sumber data : Hasil Quesioner*

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas, maka didapat skor tertinggi untuk indikator kerjasama adalah 6, dan skor terendah adalah 5.

**5.1. Kesimpulan**

Setelah penulis menganalisis data dan mengadakan pengujian hipotesis, baik terhadap variabel semangat kerja pegawai ( *X* ) maupun variabel produktivitas ( *Y* ), maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel semangat kerja pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas dalam penyelesaian dokumen. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dengan menggunakan Korelasi Product Moment ( Pearson ) diperoleh koefesien korelasi r = 0,86. Dimana dalam kriteria interpretasi pada tabel 1, yaitu 0,80 – 0,100 adalah tingkat hubungannya ( korelasinya ) sangat kuat. Ini berarti semakin tinggi semangat kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam penyelesaian dokumen

**5.2. Saran – Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka di bawah ini penulis sajikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, antara lain :

1. Peralatan yang sudah ada agar diperbaharui sesuai dengan perkembangan teknologi yang baru, agar produktivitas dalam penyelesaian dokumen di Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur dapat lebih ditingkatkan lagi semaksimal mungkin.
2. Para petugas diharapkan dapat menjaga dan merawat segala peralatan-peralatan yang ada untuk proses penyelesaian dokumen agar dapat digunakan semaksimal mungkin dalam memberikan pelayanan yang cepat dan tanpa hambatan teknis.

3. Karena volume pekerjaan yang sangat banyak/tinggi, perlu diperhatikan agar pegawai jangan sampai bosan ( jenuh ) pada satu job saja, maka perlu adanya rolling secara berkala dan perlu kaderisasi.

4. Kepada para pegawai diharapkan agar tetap dapat menjaga kedisiplinan, tanggung jawab serta kerjasama yang sudah terjalin dengan baik, agar produktivitas dalam penyelesaian dokumen yang dibutuhkan masyarakat di Desa Sekerat Kabupaten Kutai Timur dapat lebih ditingkatkan lagi dan dapat lebih maksimal.

**BIBLIOGRAFI**

Undang-undang No. 32, *Tentang Otonomi Daerah*, Penerbit Citra Umbara, Bandung, 2004

, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2001

Mauled Mulyono, SE, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 1993

Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2002

Robert D. Mason, Douglas A. Lind, Widyono Soetjipto, dkk, Teknik Statistika *Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jaklarta, 1999

J. Supranto, Statistik *Teori dan Aplikasi*, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000

M. Dahlan Al. Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Penerbit Arkola Surabaya, 1994

Koentjoroningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, PT Gramedia, Jakarta, 1995

W.S. Winkel, *Bimbingan Penyuluhan di Sekolah*, PT. Gramedia, Jakarta, 1981

Alfred R. Latener, *Teknik-teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja,* Penerbit Cemerlang, Jakarta, 1991

**BIBLIOGRAFI**

Undang-undang No. 32, *Tentang Otonomi Daerah*, Penerbit Citra Umbara, Bandung, 2004

, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2001

Mauled Mulyono, SE, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 1993

Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2002

Robert D. Mason, Douglas A. Lind, Widyono Soetjipto, dkk, Teknik Statistika *Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jaklarta, 1999

J. Supranto, Statistik *Teori dan Aplikasi*, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2000

M. Dahlan Al. Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Penerbit Arkola Surabaya, 1994

Koentjoroningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, PT Gramedia, Jakarta, 1995

W.S. Winkel, *Bimbingan Penyuluhan di Sekolah*, PT. Gramedia, Jakarta, 1981

Alfred R. Latener, *Teknik-teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja,* Penerbit Cemerlang, Jakarta, 1991

Noeng Muhadjir, *Tenaga Kerja dan Persoalannya*, Rulle Press, Yogyakarta, 1987

Prof. Drs. Sutrisno Hadi, MA, *Metodologi Research Jilid 1*, Penerbit Andi Yogyakarta, 2000

Prof. Drs. Sutrisno Hadi, MA, *Metodologi Research Jilid 2*, Penerbit Andi Yogyakarta, 2000

Kamisa, *Kamus Bahasa Indonesia*, Penerbit Kartika, Surabaya, 1997

Alvred Lateiner, *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja Jaya Sakti*, Jakarta, 1981

Prof. Dr. Soegiono*, Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2003

Sofian Effendi dan Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Survai*, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1994

Drs. I.G Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*, Penerbit Kanisius, Surabaya, 1995

Pariata Westra, *Beberapa Masalah di Dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan*, Balai Pembinaan Administrasi UGM, Yogyakarta, 1991

J.H. Hutagalung, *Unsur Ekonomi Modern Jilid 1*, Cetakan IV, Penerbit Bharata, Jakarta, 1982

Paiman J. Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia,* Penerbit LPFE-UI, Jakarta, 1995

International Labour Office, *Penelitian Kerja Karyawan Edisi Pertama*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 1985

Drs. Komaruddin, *Kamus Riset*, Penerbit Angkasa, Bandung, 1994

Muhammad Ali, *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Penerbit Angkasa, Bandung, 1994

Drs. Husain Umar, SE, MM, MBA, Riset Sumber Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004

M. Nazir, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985

Saifuddin Aswar, MA, *Metodologi Penelitian*, Pustaka Pelajar (Anggota IKAPI), Yogyakarta, 1998

Sudjana, *Metode statistik*, Penerbit Tarsito, Bandung, 1997

Irawan Suhartono, *Metode Penelitian Sosial* Cetakan Keempat, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000

Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Alumni Bandung, 1990