**PERANAN KINERJA PENGELOLAAN OBYEK WISATA “KEBUN RAYA UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA” SEBAGAI PELAYANAN KEPADA PUBLIK**

**Meirinda Rizki 1 , Fl Sudiran2 , Salasiah3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

**ABSTRACT**

Based on data of productivity statistics in document management in General and Officers Division of Regional Secretariat of East Kutai Regency increased. To handle the increasing demands for document processing, a high work spirit and work ethic are required. In this thesis discussed The Effect of Employee Morale Work Productivity At The General and Officer Division of Regional Secretariat of East Kutai Regency. Against Productivity Document Management In this thesis will be analyzed whether there is influence between employee morale with the productivity of document management using Product Moment Correlation (Pearson).

After the authors analyze the data and conduct hypothesis testing, both to employee morale variable (X) and productivity variable (Y), it can be concluded that employee morale variable has a positive effect on productivity in document management. It can be proven from the results of data analysis using Product Moment Correlation (Pearson) obtained correlation coefficient r = 0.86. Where in the interpretation criteria in table 1, that is 0.80 to 0.100 is the level of relationship (correlation) is very strong. This means the higher employee morale Against Work Productivity in the General and Officer Division of the Regional Secretariat of East Kutai Regency, the higher the productivity in document processing.

Keywords: employee morale, level of work discipline

**I. PENDAHULUAN**

Sejalan dengan meningkatnya laju pertumbuhan penduduk di kota Kota Kalimantan Timur lambat laun menimbulkan banyak masalah yang harus dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Kutai Timur, terutama masalah-masalah dibidang kependudukan dan masalah-masalah sosial lainnya. Masalah-masalah seperti ini banyak juga terjadi di kota-kota besar di negara ini, bahkan terjadi kecenderungan perpindahan penduduk secara drastis dari wilayah pedesaan ke wilayah perkotaan atau biasa disebut dengan urbanisasi. Kecenderungan seperti ini apabila tidak dicegah atau dikendalikan oleh Pemerintah Kota masing-masing, maka lambat laun bisa mengakibatkan semakin bertambah besarnya masalah kependudukan dan

masalah sosial lainnya serta masalah-masalah di kota-kota besar tersebut setiap tahunnya. Sementara itu, kota-kota lain di negara ini yang lebih kecil akan mengalami penurunan jumlah penduduk setiap tahunnya yang dikarenakan banyak penduduk asli dari kota-kota ini yang memilih untuk pindah ke kota-kota besar.

Dari uraian di atas maka Pemerintah Kabupaten Kota dituntut harus bisa mengendalikan jumlah penduduk dengan berbagai cara. Kecenderungan perpindahan penduduk secara drastis dari wilayah pedesaan ke wilayah perkotaan dan laju pertumbuhan penduduk yang tinggi terutama disebabkan oleh faktor migrasi sangat diperlukan cara pencegahan yang ditimbulkan oleh berbagai persoalan-persoalan sosial, seperti rumah liar, pengangguran dan terutama lagi tindak kriminalitas, agar bisa terciptanya rasa aman dan tenteram serta terjaminnya daya dukung lahan dan daya tampung lingkungan.

Sementara itu bagi 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.

**II. PERMASALAHAN**

“Apakah Semangat Kerja Pegawai berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.”

**III. 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.

Untuk menganalisa data-data yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu baik data variabel semangat kerja pegawai atau produktivitas, penulis menggunakan rumus Korelasi Product Moment ( Pearson ).

Menurut Riduwan, ( 2003 : 227 ) mengemukakan bahwa : “Kegunaan Uji Pearson Product Moment atau analisis korelasi adalah untuk mencari hubungan semangat kerja pegawai sebagai variabel bebas ( X ) dengan produktivitas sebagai variabel terikat ( Y ) dan data berbentuk interval dan ratio”.

Sedangkan rumus yang dikemukakan adalah sebagai berikut :



 Dimana :  adalah Koefesien Korelasi ( Product Moment ).

  adalah variabel semangat kerja pegawai ()..

  adalah variabel produktivitas ().

  adalah banyaknya pasangan pengamatan.

  adalah jumlah pengamatan variabel .

  adalah jumlah pengamatan variabel .

  adalah jumlah kuadrat pengamatan variabel .

  adalah kuadrat jumlahan pengamatan variabel .

  adalah jumlah kuadrat pengamatan variabel .

  adalah kuadrat jumlahan pengamatan variabel .

  adalah jumlah hasil kali variabel  dan .

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

 **Hasil Penelitian**

Sebagaimana yang telah dikemukakan pada bab I bahwa 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).

Dari *n* pasang data ( *X, Y* ) akan dianalisis apakah terdapat hubungan (korelasi) antara variabel *X* dan *Y* dengan menggunakan Korelasi Product Moment. Koefisien korelasi (*r*) antara variabel *X* dan *Y* dengan menggunakan rumus :

Koefesien Korelasi Product moment (Pearson) yang dilambangkan *r,* antara -1 dan 1, atau -1 .

 Apabila r = -1 artinya korelasinya negatif sempuma, r = 0 artmya tidak ada koreIasi,danr= 1 berarti korelasinya sempurnaposhif ( 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 - 0,1990,20 - 0,3990,40 - 0,5990,60 - 0,7990,80 - 0,100 | Sangat rendahRendahSedangKuatSangat kuat |

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

1. Variabel Semangat Kerja Pegawai

 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 minmummya adalah 2.

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

1. Tingkat disiplin kerja pegawai.
2. Tanggungjawab 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 Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Kabupaten Kutai Timur, seperti dapat dilihat dari tabel

Tabel 2. Skor jawaban mengenai indikator tingkat disipiin kerja pegawai

Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian 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 disipiin kerja pegawai adalah 6 dan skor terendah adalah 4.

1. **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 diiakukan atau akibat dari pekerjaan yang diembankan oleh pimpinan atau inslansi terkail kepada pegawai yangbersangkulan.

 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 Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah 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*

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas, maka didapat skor tertinggi untuk indikator tanggung jawab pegawai adalah 6, dan skor terendah adalah 6.

1. **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 Pada Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nomor Urut Responden | Pertanyaan  | Total Skor |
| 1 | 2 |
| 01 | 3 | 3 | 6 |
| 02 | 3 | 3 | 6 |
| 03 | 2 | 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  | 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.

Setelah diperoleh masing-masing skor indikator variabel semangat kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umumdan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka didapat nilai variabel semangat kerja pegawai dengan cara menjumlahkan skor-skor indikator, yang disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Rangkuman data masing-masing indikator untuk variabel semangat

 kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Badan

 Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nomor Urut Responden | Indikator | Nilai |
| Tingkat Displin | Tanggung Jawab | Kerjasama |
| 01 | 4 | 6 | 6 | 16 |
| 02 | 4 | 6 | 5 | 15 |
| 03 | 5 | 6 | 5 | 16 |
| 04 | 5 | 6 | 6 | 17 |
| 05 | 6 | 6 | 6 | 18 |
| 06 | 4 | 6 | 6 | 16 |
| 07 | 4 | 6 | 6 | 16 |
| 08 | 5 | 6 | 6 | 17 |
| 09 | 6 | 6 | 6 | 18 |
| 10 | 6 | 6 | 6 | 18 |
| Jumlah  | 49 | 6 | 58 | 167 |

*Sumber data : Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4*

Berdasarkan pada tabel 5, maka dapat diketahui bahwa nilai variabel semangat kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tertinggi adalah 18, dan terendah adalah 15.

1. **Variabel Produktivitas**

 Seperti halnya dengan data variabel semangat kerja pegawai, dalam data produktivitas ini responden juga dinyatakan dalam nomor urut 01, 02, 03, sampai dengan 10. Kemudian hasil pertanyaan untuk variabel produktivitas, disusun dalam bentuk tabel dan diberikan skor atau nilai.

Untuk semua pertanyaan pada quesioner indikator variabel produktivitas terdiri dari 2 ( pertanyaan ) yang terdiri dari tiga pilihan jawaban ( 3 option ) dengan penskoran masing-masing pertanyaan sebagai berikut:

* Untuk jawaban a (indikator produktivitas tinggi), diberi skor 3.
* Untuk jawaban b (indikator produktivitas sedang ), diberi skor 2.
* Untuk jawaban c ( indikator produktivitas rendah ), diberi skor 1.
* Skor maksimum indikator produktivitas adalah 6 dan sekor minimummya adalah 2.

 Seperti yang telah dikemukakan pada definisi operasional BAB II, bahwa produktivitas diukur dengan 3 (tiga) indikator, yaitu :

1. Jumlah dokumen yang dihasilkan.
2. Waktu yang diperlukan.
3. Kualitas dokumen yang dihasilkan.

 Berikut ini akan disajikan penskoran masing-masing indikator dari produktivitas

1. **Jumlah dokumen Yang Dihasilkan**

Jumlah dokumen yang dihasilkan adalah banyaknya dokumen yang dapat diselesaikan (dicetak) dalam 1 ( satu ) hari Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan rekkapitulasi jawaban/hasil quesioner yang dibagikan kepada responden diperoleh sejumlah data mengenai indikator jumlah dokumen yang dihasilkan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, seperti tercantum dalam tabel 6

Tabel 6. Skor jawaban mengenai indikator jumlah dokumen yang dihasilkan dalam 1 ( satu ) hari Terhadap Produktivitas Kerja Pada Su. Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nomor Urut Responden | Pertanyaan  | Total Skor |
| Nomor 1 | Nomor 2 |
| 01 | 2 | 1 | 4 |
| 02 | 2 | 2 | 3 |
| 03 | 2 | 2 | 4 |
| 04 | 2 | 3 | 4 |
| 05 | 2 | 3 | 6 |
| 06 | 3 | 3 | 5 |
| 07 | 3 | 3 | 6 |
| 08 | 3 | 3 | 6 |
| 09 | 3 | 3 | 6 |
| 10 | 3 | 3 | 6 |
| Jumlah  | 50 |

*Sumber data : Hasil Quesioner*

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas, maka didapat skor tertinggi untuk indikator jumiah dokumen yang dihasilkan adalah 6, dan skor terendah adalah 3.

1. **Waktu Yang Diperukan**

 Waktu yang diperiukan adalah berapa lama ( hari ) waktu pembuatan atau pencetakan dokumen per-200 lembar.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban/hasil quesioner responden diperoleh data mengenai indikator waktu yang diperiukan untuk menyelesaikan dokumen dalam 1 ( satu ) hari Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, seperti dapat dilihat dari tabel 7.

Tabel 7. Skor jawaban mengenai indikator waktu yang diperiukan

Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nomor Urut Responden | Pertanyaan  | Total Skor |
| Nomor 1 | Nomor 2 |
| 01 | 2 | 2 | 4 |
| 02 | 1 | 2 | 3 |
| 03 | 2 | 2 | 4 |
| 04 | 3 | 3 | 6 |
| 05 | 1 | 2 | 3 |
| 06 | 1 | 2 | 3 |
| 07 | 1 | 3 | 4 |
| 08 | 1 | 3 | 4 |
| 09 | 2 | 3 | 5 |
| 10 | 3 | 3 | 6 |
| Jumlah  | 42 |

*Sumber data : Hasil Quesioner*

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas, maka didapat skor tertinggiuntuk indikator waktu yang diperlukan adalah 6, dan skor terendah adalah 3

1. **Kualitas dokumen yang Dihasilkan**

Kualitas dokumen merupakan perbandingan antara hasil yang sukses (layak) dengan jumlah dokumen yang dihasilkan dalam 1 hari.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban/hasil quesioner responden diperoleh data mengenai indikator kualitas dokumen yang dihasilkan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum dan Kepegawauan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur seperti dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Skor jawaban mengenai indikator kualitas dokumen yang dihasilkan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nomor Urut Responden | Pertanyaan  | Total Skor |
| Nomor 1 | Nomor 2 |
| 01 | 2 | 3 | 5 |
| 02 | 2 | 2 | 4 |
| 03 | 2 | 2 | 4 |
| 04 | 2 | 3 | 5 |
| 05 | 2 | 3 | 5 |
| 06 | 2 | 2 | 4 |
| 07 | 2 | 2 | 4 |
| 08 | 2 | 3 | 5 |
| 09 | 2 | 2 | 5 |
| 10 | 3 | 3 | 6 |
| Jumlah  | 47 |

*Sumber data : Tabel 6, Tabel 7, dan Tabel 8*

Berdasarkan pada tabel 9, maka dapat diketahui bahwa nilai variabel produktivitas tertinggi adalah 18, dan terendah adalah 12.

Kemudian untuk mempermudah analisis data dalam BAB V, maka terlebih dahulu dibuat tabel yang memuat rangkuman data variabel semangat kerja pegawai dan produktivitas seperti pada tabel 10.

Tabel 10. Rangkuman data untuk variabel semangat kerja pegawai (X)

 dan variabel produktivitas ( Y).

|  |  |
| --- | --- |
| Nomor Urut Responden | Nilai Variabel  |
| Semangat Kerja (X) | Produktivitas (Y) |
| 01 | 16 | 13 |
| 02 | 15 | 10 |
| 03 | 16 | 12 |
| 04 | 17 | 15 |
| 05 | 18 | 14 |
| 06 | 16 | 12 |
| 07 | 16 | 14 |
| 08 | 17 | 15 |
| 09 | 18 | 16 |
| 10 | 18 | 18 |
| Jumlah  | 167 | 139 |

 *Sumber data : tabel 5, dan Tabel 9*

**4.3. Analisis Data dan Pembahasan**

Dalam BAB IV telah diperoleh nilai variabel semangat kerja pegawai ( *X* ) dan produktivitas ( *Y* ) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Kabupaten Kutai Timur, yang diperoleh melalut rekapitulasi jawaban pertanyaan responden dan diperoleh 10 pasang ( *X, Y* ). Selanjutnya berdasarkan data 10 pasang ( *X, Y* ) tersebut akan dianalisis apakah terdapat pengaruh antara semangat kerja pegawai ( *X* ) dan produktivitas ( *Y* ), dengan menggunakan Korelasi Product Moment ( Pearson ).

Adapun langkah-langkah yang harus dillakukan dalam analisis Korelasi product moment tersebut adalah sebagai berukut:

1. Menentukan nilai *X*, dengan cara menjumlahkan skor indikator variabel *X* (semangat kerja pegawai).
2. Menentukan nilai variable *Y*, dngan cara menjumlahkan skor indikator variabel *Y* ( produktivitas).
3. Menentukan koefesien korelasi product moment antara variabel *X* dan *Y* dengan menggunakan rumus:

Untuk memudahkan perhitungan koefesien korelasi antara *X* dan *Y,* dengan menggunakan rumus di atas, maka dibuat tabel persiapan seperti pada tabel 11.

Tabel 11. Tabel persiapan perhitungan koefesien korelasi antara variabel (*X*)

dan variabel ( *Y*), dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| *X* | *Y* | *X2* | *Y2* | *XY* |
| 16 | 13 | 256 | 169 | 208 |
| 15 | 10 | 225 | 100 | 150 |
| 16 | 12 | 256 | 144 | 192 |
| 17 | 15 | 289 | 225 | 255 |
| 18 | 14 | 324 | 196 | 252 |
| 16 | 12 | 256 | 144 | 192 |
| 16 | 14 | 256 | 196 | 224 |
| 17 | 15 | 289 | 225 | 255 |
| IS | 16 | 324 | 256 | 288 |
| 18 | 18 | 324 | 324 | 324 |
| **Error! Objects****cannot be created from editing field codes.= 167** |  | **Error!****Objects****cannot be****created from****editing field****codes.=** 2799 |  |  |

 *Sumber data : Analisis Penelitian.*

Berdasarkan tabel persiapan, selanjutnya dihitung koefesien korelasi antara variabel X dan Y dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut:

1. **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan perhitungan koefesien korelasi product moment ( pearson ) antara variabel *X* ( semangat kerja ) dan variabet *Y* ( produktivitas ) diperoleh koefesien korelasi r = 0,86. Berdasarkan kriteria interpretasi pada tabel 1, maka terdapat korelasi ( hubungan ) positif sangat kuat antara semangat kerja dan produktivitas. Ini berarti semakin tinggi semangat kerja pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam penyelesaian dokumen. Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa "Semakin tinggi semangat kerja pegawai pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur , maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja dalam penyelesaian dokumen", dapat diterima.

**V. PENUTUP**

**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 Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka semakin tinggi pula produktivitas dalam penyelesaian dokumen.

**5.2. Saran**

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

1. Peralatan yang sudah ada agar diperbaharui sesuai dengan perkembangan teknologi yang baru, agar produktivitas dalam penyelesaian dokumen pada Bagian Umum Dan Kepegawian Sekretariar Daerah Kabupaten Kutai Timur dapat lebih dhingkatkan 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 Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah 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, Jakarta, 1999

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

M. Dahlan Ai. Barry, *Kamus llmiah 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 Pegawat dan Pekerja*, Penerbit Cemerlang, Jakarta, 1991

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

Prof. Drs. Sutrisno Hadi, MA, *Metodologi Research Mid 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 I, 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