**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BENGALON KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Hadi Suhadi**

# ABSTRAK

Bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 (31-2) pada tingkat signifikansi 0,01, yaitu t(hit) = 3,677> t(tab) **Hadi Suhadi. 2020.** *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur* dibawah bimbingan Ibu Salasiah, S.Sos. M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak H. Ahmad Jubaidi, S. Sos, M.Si sebagai pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 orang sebagai informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis Koefisien Korelasi Product Moment (pearson) dengan menggunakan presentase dan untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normailtas data, analisis korelasi product moment, dan analisis regresi linear sederhana denagn menggunakan aplikasi SPSS 21.00 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable semangat kerja mempunyai hubungan yang sedang terhadap variable produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur, hal ini dibuktikan dengan adanya koefisien korelasi product moment, dimana r(hit) = 0.564> r (tab) = 0,456 pada tingkat signifikansi 0,01 untuk N = 31 yang berarti bahwa ada pengaruh yang sedang antara variabel semangat kerja terhadap variable produktivitas kerja pegawai, berdasrkan perhitungan nilai regresi linear sederhana yaitu 16.212 + 0,361 dan juga berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 3,677, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan = 2,462.

**Kata kunci : Semangat kerja dan proktivitas kerja pegawai.**

1. **Pendahuluan**

Setiap organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memberikan hasil kerja yang bermutu dalam bentuk produktivitas kerja demi mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju atau mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh tingkat kemampuan sumber daya manusianya dalam Ravianto (2004:39). Oleh karena itu, pada era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat kerja dan disiplin kerja dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individu maupun yang bersifat organisasional.

Semangat kerja dalam organisasi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga kurang diperhatikan. Bahkan pihak organisasi tidak mengetahui betapa buruk keadaan semangat kerja pegawainya, sehingga tingginya tingkat absensi serta hal-hal lain yang membuat hasil kerja menurun sering terjadi menurut Kusumawarni (2007: 7). Faktor semangat kerja ini perlu diketahui oleh pihak organisasi karena penting artinya bagi keberhasilan kerja. Hal ini dimaksud, karena semangat kerja mampu memberikan kontribusi dan manfaat terhadap kualitas atau hasil kerja pegawai. Selain itu, pegawai yang mempunyai semangat kerja

menunjukkan sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan serta mencurahkan keterampilan, konsentrasi serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas

dengan sebaik-baiknya.

Menurut Nitisimento dalam Ravianto (2004:12) semangat kerja dalam organisasi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga kurang diperhatikan. Bahkan pihak organisasi tidak mengetahui betapa buruk keadaan semangat kerja pegawainya, sehingga tingginya tingkat absensi serta hal-hal lain yang membuat hasil kerja menurun sering terjadi. Faktor semangat kerja ini perlu diketahui oleh pihak organisasi karena penting artinya bagi keberhasilan kerja. Hal ini dimaksud, karena semangat kerja mampu memberikan kontribusi dan manfaat terhadap kualitas atau hasil kerja pegawai. Selain itu, pegawai yang mempunyai semangat kerja menunjukkan sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan serta mencurahkan keterampilan, konsentrasi serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tingkat kehadiran pegawai pada dasarnya mampu mempengaruhi semangat kerja pegawai. Tingkat kehadiran dimaksudkan sejauh mana pegawai aktif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Dilain hal, ketersediaan fasilitas baik sarana maupun prasarana dapat memberikan manfaat besar yaitu tertunjangnya kelancaran pekerjaan yang dijalankan. Sebaliknya, keterbatasan sarana dan prasarana akan mengganggu kelancaran aktivitas organisasi, sebab kendatipun pegawai bersemangat, namun bila

fasilitas tidak kurang memadai maka apa yang hendak dikerjakan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Dilain hal, akan menghambat dan mengurangi tingkat produktivitas kerja pegawai (Purwanto, 2005: 83).

Produktivitas pegawai merupakan ukuran sejauhmana seorang pegawai dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Sumber daya yang dipergunakan dalam melakukan pekerjaan harus disesuaikan dengan proporsi dan volume pekerjaan untuk menghindari pemborosan penggunaan biaya, waktu serta tenaga.

Produktivitas sendiri diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif (Sirait 2006: 248).

Menurut Tohardi dalam buku Sutrisno (2009: 100) mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang telah ada. Malthis dan Jackson (2001: 82), Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Produktivitas dapat dicapai apabila didukung oleh para pegawai yang mempunyai semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas pegawai Kantor Camat Bengalon Kabupaten Kutai Timur dapat dilakukan melalui peningkatan semangat kerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Bengalon Kabupaten Kutai Timur, bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tingkat kehadiran pegawai masih rendah yang disebabkan oleh rendahnya semangat kerja dan disiplin kerja sehingga produktivitas kerja pegawai relatif rendah. Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penelitian penelitian yang berjudul *“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Bengalon Kabupaten Kutai Timur”.*

# Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah sebagaimana diuraikan diatas dapat dikatakan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka diperlukan semangat kedisiplinan kerja. Berdasarkan rumusan diatas, maka permasalahan yang diajukan adalah :

1. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur?
2. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur?

**II. KERANGKA DASAR TEORI**

# Semangat Kerja

Purwanto ( 2013: 83 ) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdi kepada pekerjaannya dimana kepuasan,bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manjemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya:

Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik (Haryanti, 2005: 155). Sedangkan menurut Hasibuan (2009: 94), Semangat kerja Adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya yang disampaikan oleh Halsay (2003: 305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

# Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu product: result, outcome berkembang menjadi kata productive, yang berarti menghasilkan, dan productivity: having the ability make or create, creative. Perkataan itu dipergunakan di dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus n lagi di bidang kerja atau organisasi kerja (Sedarmayanti, 2004).

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenararnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan 2009). Siagian (2005) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar- besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin maksimal.

III. METODE PENELITIAN

* 1. **Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang penulis pergunakan dalam penelitin ini adalah penelitian verivikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan antara indevenden variabel yang merupakan pelaksanaan semangat kerja dengan variabel yang berupa produktivitas kerja.

* 1. Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi sasaran obyek penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah pegawai 62 orang terdiri dari 31 orang PNS dan 31 orang TK2D.

Setelah mengetahui jumlah populasi yang ada selanjutnya adalah menentukan jumlah sampel yang akan diambil sebagai responden. Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel adalah semua PNS yang berarti jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang atau 50% dari jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.

# Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan, maka penulis mempergunakan beberapa teknik penelitian, antara lain sebagai berikut :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)
2. *Field Work Research* (Penelitian Lapangan)
   1. Observasi
   2. Wawancara
   3. Angket

# Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yang akan diteliti, antara

lain ;

1. Variabel Pengaruh (x) Independent Variable, yaitu semangat kerja indikator Menurut Nawawi (2003) sebagai berikut :
   1. Status social pekerjaan
   2. Suasana kerja
   3. Tujuan pekerjaan
2. Variabel terpengaruh (y) Dependent Variable, yaitu produktivitas kerja indikator Menurut Sutriso (2009) sebagai berikut :
   1. Kemampuan
   2. Meningkatkan hasil
   3. Mutu pekerjaan

# Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis *Koefisien Korelasi Product Moment* (pearson) dengan rumus sebagai berikut :

dimana :

r : Koefisien Korelasi

1. : Independen Variabel
2. : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

# IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

* 1. **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Pemerintah Kecamatan Bengalon adalah bagian dari Pemerintah Kabupaten Kutai Timur yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor

: 11 Tahun 1999 yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Sengata. Dengan mendasarkan pada ketentuan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2009 tanggal 10 Pebruari 2009 tentang Organisasi Dan Tatakerja Kecamatan Dan Kelurahan Kabupaten Kutai Timur.

# 4.2.Hasil Penelitian

Dalam definisi operasional, telah diuraikan indikator dari kedua variabel penelitian ini, dimana Semangat Kerja sebagai independent variabel dan Produktivitas Kerja sebagai dependent variabel. Sedangkan data yang disajikan adalah data primer, yang diperoleh dengan mengajukan kuisioner pada responden, dengan pertanyaan yang bersifat tertutup dengan 5 (lima) jenjang jawaban.

# Analisa Variabel Semangat Kerja

Adapun analisa variabel koordinasi dengan indikator status social pekerjaan, suasana kerja dan tujuan pegawai sebagai berikut:

1. Deskripsi Indikator Status Sosial Pekerjaan

Indicator status social pekerjaan pada penelitian ini diukur melalui 2 pertanyaan.

1. Deskripsi Indikator Tujuan

Indicator tujuan pada penelitian ini diukur melalui 1pertanyaan. Hasil dari tanggapan tujuan pekerjaan dijelaskan pada tabel 4.2.1.3 berikut:

# Tabel 4.2.1.3

**Jawaban Responden tentang Indikator Tujuan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nomor | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| A | B | C | D | E |
| 5. | 22  (71%) | 5  (16%) | 4  (13%) | 0 | 0 | 31 |

# 4.3.Analisis Data

Analisis yang akan dilakukan dalam penulisan ini yaitu melihat pengaruh antara semangat kerja sebagai variabel bebas dengan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur sebagai variabel terikat, serta analisis keeratan kedua variabel tersebut.

Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Menghitung nilai korelasi antara nilai variabel semangat kerja (X) dengan produktivitas kerja pegawai (Y).
2. Menghitung nilai regresi antara nilai variabel semangat kerja (X) dengan produktivitas kerja pegawai (Y).

Untuk itu maka diperlukan data-data variabel X dan Y yang diperoleh dari hasil kuesioner dapat dilihat pada rekapan nilai pada halaman lampiran. Selanjutnya untuk melakukan perhitungan perlu persiapan tabel perhitungan yang memuat nilai masing-masing variabel (X dan Y), seperti yang terlihat pada halaman terlampir.

* 1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala dinas dengan motivasi kerja pegawai .

*Rumus :*



*(Sugiyono 2007 :228)*

Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Correlations**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | SEM | PROD |
| Pearson Correlation | 1 | .564\*\* |
| SEM |  |  |
| Sig. (2-tailed) |  | .001 |
| N | 31 | 31 |
| Pearson  Correlation | .564\*\* | 1 |
| PROD |  |  |
| Sig. (2-tailed) | .001 |  |
| N | 31 | 31 |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka diperoleh rhit

= 0,564, ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis dari koefisien korelasi Product Moment (Pearson) untuk N = 31 pada tingkat signifikasi 1%, yaitu 0,438. atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,564> r tab = 0,456. Ini berarti bahwa ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada Bab III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,40 – 0,599, yang berarti terdapat tingkat hubungan yang sedang antara variabel semangat kerja (X) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.

* 1. Analisis Regresi Sederhana

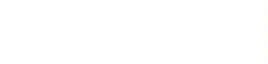
Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X dengan variabel Y maka digunakan rumus Y = a + bx. Hasil analisis data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 16.212 | 2.295 | .564 | 7.065 | .000 |
| 1 |  |  |  |  |
| SEM | .361 | .098 | 3.677 | .001 |

a. Dependent Variable: PROD

Jadi, persamaan regresinya adalah :



Y= a + bx



Y= 16.212 + 0,361x

Keterangan :

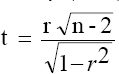
a = 16.212 adalah suatu konstan yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.

b = 0,361 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur. Artinya bahwa setiap semangat kerja pegawai maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami perubahan sebesar 0,361.

Dari persamaan tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara semangta kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.

# Pengujian Hipotesis

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan di dalam penelitian ini, maka digunakan alat uji t-student atau yang sering pula disebut dengan uji-t, yang rumusnya adalah sebagai berikut :



*dimana :*

t : Uji-t

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

Perhitungan untuk uji-t ini ini pun dilakukan dengan program aplikasi SPSS 21.00 for Windows, yaitu dengan menggunakan formulasi dari regresi sederhana yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel berikut ini.

**ANOVAa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|  | Regression | 2.257 | 1 | 2.257 | 13.521 | .001b |
| 1 | Residual | 4.840 | 29 | .167 |
|  | Total | 7.097 | 30 |  |

1. Dependent Variable: PROD
2. Predictors: (Constant), SEM

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 16.212 | 2.295 | .564 | 7.065 | .000 |
| 1 |  |  |  |  |
| SEM | .361 | .098 | 3.677 | .001 |

a. Dependent Variable: PROD

Dari hasil perhitungan yang disajikan di dalam tabel tersebut di atas terlihat bahwa hasil uji-t adalah sebesar 3.677. Ini berarti dapat pula dikatakan bahwa thit

= 3,677, hasil ini jika dibandingkan dengan nilai pada tabel harga-harga kritis t- student ternyata lebih besar, yaitu thit = 2,529> ttab = 2,472 pada tingkat signifikasi 0,01 untuk N – 2 = 31 (31 – 2 = 29). Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel semangat kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.

Dengan demikian dapat pula dikatakan bahwa rumusan masalah di dalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya bahwa hipotesis alternative (Ha) diterima yaitu semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.

# V PENUTUP

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. H1 (Hipotesis Alternative) yang penulis ajukan, bahwa semangat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.
2. Dari hasil analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi Product Moment yang dihasilkan adalah r=0,564. Berdasarkan hasil analisis tersebut, jelas terlihat bahwa ada pengaruh antara variabel semangat kerja terhadap variabel produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan antara nilai r empiris (hitung) dengan nilai r teoritis (tabel) pada tabel harga-harga kritis untuk r product moment, yaitu r (hit) = 0,564 > r (tab) = 0,456 pada tingkat signifikansi 0,01 untuk N = 31. Ini berarti bahwa pengaruh yang sedang antara variabel semangat kerja terhadap variable produkktivitas kerja pegawai.
3. Dalam analisis regresi linier yang telah diuraikan sebelumnya didapat peramaan regresi sederhana Y = 16,212 + 0,361x. Artinya semangat kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur.
4. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat hasil t(hit) = 3,677, hasil perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga kritis student-t untuk n-2 pada tingkat signifikansi 0,01, yaitu t(hit) = 3,677 > t(tab) = 2,462.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Dermawan, Didit. 2013. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Bandung: Temprina Media Grafika.

Kusumawarni, Dwi. 2007. Pengaruh Semangat Keerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktvitas Karyawan pada Peusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus.

Fathoni, Abdurrahmat, H. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Febriani, Sulistyani. 2013. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Tamalate Kabupaten Kediri.

Gomes, Cardoso, Faustino. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.

Hadari, N. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Rineka Cipta.

Haryanti. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Disiplin Kerja di Kantor Kelurahan Rappocini Kabupaten Gowa.

Hasibuan, Malayu S.P., Drs. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

Kartini Kartono, Pengantar Metodologi Riset Sosial, Alumni Bandung, 2001

Ksumawarni, Dwi. 2007. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus. Skripsi. Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat STIE Nias Selatan .2017. Pedoman Penulisan Proposal Penelitian, Skripsi dan Jurnal Ilmiah. Nias Selatan. Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan. Mathis, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

Nawawi, Hadari. 2003. Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja. Jakarta: Haji Masagung.

Purwanto, Ngalim. 2005. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Bandung: Remaja Sordakarya.

Ravianto. 2004. Produktivitas dan Pengukurannyan. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.

Sugiyono, 2004. Statistika Untuk Penelitian 2. Bandung: Alfabeta.

Sulistiyani, Sri. 2003. Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Perekonomian Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar.

Sutrisno, Hadi. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.

Syahrul, Galib. 2014. Analisis Perbandingan Mootivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap di Kredit Plus Cabang Makassar dilihat dari Teori Maslow dan Teori Erg

# Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis sampaikan, yaitu :

1. Kepada Lingkungan Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur disarankan agar lebih meningkatkan lagi program pemberdayaan dan pembinaan kepada para pegawai sehingga dapat memberikan motivasi dan semangat kepada mereka di dalam bekerja.
2. Kepada para pegawai disarankan agar lebih meningkatkan lagi motivasi kerjanya sehingga tingkat kinerja pegawai yang ada saat ini dapat ditingkatkan sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat lebih ditingkatkan lagi.
3. Kepada seluruh pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Bengalon Kabupaten Kutai Timur disarankan pula agar terus meningkatkan kemampuan diri untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih berat lagi di masa yang akan datang.
4. Dari pimpinan yang berkaitan dengan masalah program pengembangan agar kinerja lembaga dapat lebih ditingkatkan lagi, sehingga fungsi pelayanan yang dilakukan dapat dijalankan dengan baik dan maksimal.
5. Kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam unit analisisnya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh di dalam penelitian ini.

