

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJATERHADAP PRESTASI KERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT MELAK
KABUPATEN KUTAI BARAT**

Oleh:

Akhmad Swandi

Robin Jonathan

Mardiana

Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

E-mail: ghozenk@ymail.com

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat melak kabupaten kutai barat.

Dasar teori yang digunakan adalah prestasi kerja menggunakan alat analisis regresi liner berganda dengan 72 koresponden.

Hasil penelitian menunjukkan :

1. Nilai korelasi (R) sebesar 0.801 yang artinya variabel kepemimpinan (X1) dan Semangat kerja (X2) mempunyai hubungan yang cukup erat terhadap keputusan atasan dalam menentukan Prestasi Kerja (Y) dan dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang sebesar 0.641 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (X2) cukup berpengaruh terhadap keputusan pimpinan dalam penilaian Prestasi Kerja (Y) sebesar 64.1% sedangkan sisanya 35.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2. Nilai F hasil perhitungan sebesar 61,693 dengan signifikansi $0,000 < F$ tabel 3.1296 dengan probabilitas F hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan (X₁), Semangat Kerja (X₂) dan Prestasi Kerja (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Fungsi regresi hasil perhitungan $Y = -0.339 + 0.502X_1 + 0.498X_2$
4. Nilai standardized Coefficients beta variabel kepemimpinan 0.423 sama dengan standardized Coefficients beta variabel semangat kerja 0.423 dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat melak kabupaten kutai barat (Y) diterima.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Semangat Kerja, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini semakin ketat persaingan bagi sumber daya manusia untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan pengalaman semasa duduk di bangku kuliah. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam berdirinya sebuah instansi karena tanpa adanya sumber daya manusia maka instansi tersebut tidak dapat berjalan.

Untuk mencapai tujuan sebuah instansi dipengaruhi oleh kinerja para pemimpinnya. Kualitas kepemimpinan dapat menciptakan pengaruh yang kuat kepada bawahan dan rekan kerja sebagai indicator dari kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang untuk tercapainya tujuan sebuah instansi, dengan kata lain seorang pemimpin memiliki wewenang untuk memberikan perintah atau arahan kepada bawahannya melalui pola

hubungan yang baik guna mencapai tujuan dari instansi tersebut.

Kantor Camat merupakan kantor pelayanan masyarakat yang berfungsi untuk menunjang perkembangan untuk sebuah kecamatan tertentu, begitu juga kantor camat Melak kabupaten Kutai barat yang merupakan kantor pemerintahan yang menangani perkembangan kecamatan melak kabupaten kutai barat.

Kantor camat melak kabupaten kutai barat yang menangani pelayanan masyarakat membutuhkan kepemimpinan yang lebih baik dan semangat kerja yang lebih baik untuk dapat lebih menunjang kinerja pegawai terutama untuk melayani masyarakat kecamatan Melak.

2. DASAR TEORI

Menurut Hasibuan (2005:12) sumber daya manusia dapat di bagi menjadi :

1. Pengusaha ialah setiap yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya itu tidak menentu pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi :
 - a. Karyawan Operasional ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - b. Karyawan Manajerial ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
3. Pemimpin ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

1. Kepemimpinan

Menurut Friska (2004:1) kepemimpinan adalah :“kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mengerjakan sesuatu, bawahan

dipimpin dari bukan dengan jalan menyuruh atau mendorong dari belakang.”Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan kebutuhan dari bawahannya dengan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya.

2. Semangat kerja

Menurut Hasibuan (2003, 94) mengatakan bahwa semangat kerja adlah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini merangsang seseorang untuk berkarya dan berprestasi dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

3. Prestasi Kerja

Menurut wahyudi (2002:101) mengemukakan bahwa : “penilaian prestasi kerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja atau jabatan seseorang dimana tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya.”

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui:

1. Penelitian Lapangan (*Field work Research*)
Penelitian secara langsung meninjau ke lapangan atau objek penelitian untuk melihat guna memperoleh data primer untuk dipergunakan dalam pembahasan selanjutnya melalui metode :
 - a. Wawancara
Wawancara merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan tujuan penelitian.
 - b. Kuisisioner
Kuisisioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuisisioner. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian dilakukan dengan cara mendapatkan data dari sumber-sumber data literatur, baik yang berupa dokumentasi maupun laporan-laporan ilmiah sesuai dan data-data yang diperlukan.

3.5. Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Alat Analisis

Di dalam menganalisis tingkat prestasi kerja dalam korelasinya dengan masa kerja dan semangat kerja, maka penulis menggunakan model Regresi Berganda dengan rumusan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \hat{e}$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Kepemimpinan

X2 = Semangat Kerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi partial

a = konstanta, yaitu nilai Y yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel X

\hat{e} = error atau sisa (residual)

2. Pengujian Asumsi Klasik

Agar model regresi menghasilkan estimator linear yang tidak bias, maka dilakukan pengujian gejala penyeimbangan model klasik. Menurut Algifari (2000:83), asumsi model klasik yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah melalui uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, serta uji autokorelasi.

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan standar *error* menjadi lebih tinggi terhadap perubahan data, sehingga koefisien regresi menjadi kurang teliti. Menurut Ghazali (2001:37), non Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan inflation Factor (VIF) pada model regresi. Variabel yang menyebabkan Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih kecil daripada 0,1 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi korelasi antar variabel bebas dengan residunya mempunyai nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Jika hal itu terjadi maka disebut Heterokedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antar anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Konsekuensi dari adanya Autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Lebih jauh lagi, model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel terikat pada nilai tertentu.

Menurut danang sanyoto (2012:139) untuk salah satu pengujian dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Terjadi autokorelasi positif jika $DW < -2$
2. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$
3. Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas +2 atau $DW > +2$

4. HASIL PENELITIAN

Deskripsi hasil Penelitian

a. Prestasi Kerja (Y)

Di ketahui bahwa Prestasi kerja karyawan kantor Camat Melak Kabupaten Kutai Barat sebanyak 30 orang (41,67%) Sangat Baik, 32 orang (44,44%) Baik, 6 orang (8,33%) Cukup Baik, 2 orang (2,78%) Kurang Baik dan 2 orang (2,78%) Tidak Baik. Yang berarti mayoritas Karyawan Kantor Camat Melak Kabupaten Kutai Barat memiliki Prestasi Kerja dalam kategori baik dengan rata-rata skor 3,92.

b. Kepemimpinan (X₁)

Di ketahui bahwa Kepemimpinan kantor Camat Melak Kabupaten Kutai Barat sebanyak 48 orang (66,67%) Sangat Baik, 11 orang (15,28%) Baik, 11 orang (15,28%) Cukup Baik, 1 orang (1,38%) Kurang Baik dan 1 orang (1,38%) Tidak Baik. Yang berarti kepemimpinan Kantor Camat Melak Kabupaten Kutai Barat memiliki kepemimpinan dalam kategori baik dengan rata-rata 4,05.

c. Semangat Kerja (X₂)

Di ketahui bahwa Semangat kerja karyawan kantor Camat Melak Kabupaten Kutai Barat sebanyak 34 orang (47,22%) Sangat Baik, 27 orang (37,5%) Baik, 8 orang (4,17%) Cukup Baik, 3 orang (4,17%) Kurang Baik. Yang berarti Semangat Kerja Karyawan Kantor Camat

Melak Kabupaten Kutai Barat dalam kategori baik dengan rata-rata 4,01.

5. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinieritas

Agar tidak terdapat hubungan diantara sesama variabel bebas (independen), perlu dilakukan uji multikolinieritas dengan ketentuan tolerance > 0.10 dan VIF < 10 , bila terjadi diluar ketentuan tersebut, maka terdapat multikolinieritas atau hubungan diantara variabel bebas (independence).

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel kepemimpinan dan semangat kerja > 0.10 dan VIF < 10 , yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara sesama variabel independent dalam penelitian ini.

b. Heteroskedastisitas

Ketidaksamaan data dan bervariasinya data yang diteliti merupakan gejala heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji glejser.

Menggunakan uji glejser di dapatkan :

Nilai Signifikansi $X_1 \rightarrow 0.271 > 0.05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Nilai Signifikansi $X_2 \rightarrow 0.276 > 0.05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Dapat disimpulkan bahwa korelasi antara nilai signifikansi variabel $X_1, X_2 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Autokorelasi

Untuk mengetahui ada atau tidak adanya autokorelasi dalam analisis model regresi linier berganda dalam penelitian ini, maka perlu dilaksanakan pengujian yaitu dengan mengujikan Durbin Watson (DW) guna mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi tersebut dilakukan dengan menggunakan metode statistic dari Durbin Watson.

Hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16 dari tabel model summary diperoleh nilai Durbin Watson :

1. Terjadi autokorelasi positif jika $DW < -2$
2. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan $+2$ atau $-2 \leq DW \leq +2$

3. Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$ Jika $1,646 < -2$, maka terjadi autokorelasi positif \rightarrow salah Jika $2 \leq 1,646 \leq -2$ maka tidak terjadi autokorelasi \rightarrow benar Jika $1,646 > +2$ maka autokorelasi negatif \rightarrow salah

Hal ini berarti bahwa pada regresi tidak terjadi autokorelasi .

2. Analisis Hipotesis

a. Uji F

Hipotesis yang diujikan pada penelitian ini dibuktikan dengan menggunakan analisis linier berganda. Pada analisis ini akan dihasilkan sebuah persamaan regresi yang diharapkan dapat menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel kepemimpinan dan semangat kerja mempengaruhi Prestasi kerja Pegawai kantor camat melak kabupaten Kutai Barat, kemudian pengaruh dari setiap variabel bebas yang ada pada model akan di uji secara parsial bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0.801 yang artinya variabel variabel kepemimpinan (X_1) dan Semangat kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap keputusan atasan dalam menentukan Prestasi Kerja (Y).

Lebih lanjut jika melihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang sebesar 0.641 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) cukup berpengaruh terhadap keputusan pimpinan dalam penilaian Prestasi Kerja (Y) sebesar 64.1% sedangkan sisanya 35.9% dipengaruhi oleh variabel lain

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Pada analisis linier berganda ini akan dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F hasil perhitungan sebesar 61,693 dengan signifikansi $0,000 < F$ tabel 3.1296 dengan probabilitas F hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil perhitungan maka fungsi regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -0.339 + 0.502X_1 + 0.498X_2$$

Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta negatif yang berarti bila variabel-variabel independen dianggap konstan, maka prestasi kerja karyawan meningkat. Apabila dilihat dari koefisien regresi dari masing-masing variabel bebasnya, maka terlihat bahwa variabel Kepemimpinan memiliki koefisien regresi positif, hal ini berarti bila terjadi perubahan terhadap variabel kepemimpinan maka akan merubah prestasi kerja dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Apabila dilihat dari koefisien regresi dari masing-masing variabel bebasnya, maka terlihat bahwa variabel semangat kerja memiliki koefisien yang positif, hal ini berarti bila terjadi perubahan terhadap variabel kepemimpinan maka akan diikuti dengan perubahan prestasi kerja dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Semangat Kerja (X_2) timbul dari dalam atau luar diri karyawan mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, dasar pengambilan keputusannya :

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Pada analisis linier berganda ini akan dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai F hasil perhitungan sebesar 61,693 dengan signifikansi $0,000 < F$ tabel 3.1296 dengan probabilitas F hitung sebesar 0,000 ($p < 0,05$) sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Nilai Korelasi antar 2 variabel tersebut = 0.791 artinya hubungan cukup kuat dan positif. Tingkat signifikansi hubungan hasil 0.000 artinya signifikansi pada level 0.05, t tabel = 1.995

a. Kepemimpinan X_1 t hit 3.591 dgn sig 0.01 < 0.05. Hipotesis kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja di terima

b. Semangat Kerja X_2 t hit 3.593 dgn sig 0.01 < 0.05. Hipotesis semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di terima

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka fungsi regresi yang terbentuk adalah $Y = -0.339 + 0.502X_1 + 0.498X_2$

Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan dan semangat kerja, artinya jika terjadi peningkatan kepemimpinan dan semangat kerja maka akan menyebabkan peningkatan pada prestasi kerja pegawai kantor camat melak kabupaten kutai barat.

Nilai korelasi (R) menunjukkan variabel kepemimpinan dan semangat kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan prestasi kerja pegawai kantor camat kabupaten kutai barat sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) 0,631 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja (Y) sebesar 63,1% sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Nilai F hitung 61,693 dengan signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai kantor camat melak Kabupaten kutai barat. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan dan semangat kerja mendapatkan perhatian secara bersama-sama maka akan mampu mendorong kualitas prestasi kerja pegawai kantor camat melak kabupaten kutai barat.

Secara parsial menunjukkan variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor camat melak kabupaten kutai barat (Y), keduanya sangatlah relevan, dimana kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang mempunyai peranan terhadap peningkatan prestasi kerja, sepanjang pihak kantor camat melak kabupaten kutai barat selalu berusaha untuk tetap memperhatikan gaya kepemimpinan yang didasarkan pada kemampuan mengambil keputusan, kemampuan menggerakkan orang lain, kemampuan mempengaruhi orang lain.

Secara teori hubungan kedua variabel yaitu semangat kerja (X_2) dan prestasi pegawai (Y) sangat relevan, dimana semangat kerja (X_2) merupakan salah satu variabel yang mempunyai peranan terhadap peningkatan prestasi kerja (Y),

selama pihak kantor camat melak kabupaten kutai barat selalu berusaha memperhatikan semangat kerja yang didasarkan pada keharmonisan yang terjalin, lingkungan kerja yang bersahabat, kesempatan berprestasi di kantor.

Apabila dilihat lebih mendalam dari indikator yang ada dan di dukung hasil pengamatan dilapangan bahwa semangat kerja apabila diberikan dengan baik dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Hipotesis 1 diterima karena nilai F hitung 61,693 dengan signifikan $0,00 < 0,05$.

Hipotesis 2 di terima karena nilai t hit 3.591 dengan sig $0.01 < 0.05$.

Hipotesis 3 di terima karena nilai t hit 3.593 dengan sig $0.01 < 0.05$.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab terdahulu, dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Uji hipotesis Pertama dilakukan dengan menggunakan uji F pada nilai F hitung sebesar 61,693 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y) dapat diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis kedua dilakukan dengan uji t pada nilai t hitung hipotesis kedua sebesar 3.591 dengan sig $0.01 < 0.05$. Hipotesis kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja di terima.
3. Hipotesis ketiga dilakukan dengan uji t pada nilai t hitung hipotesis ketiga sebesar 3.593 dengan sig $0.01 < 0.05$. Hipotesis semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di terima.
4. Dari analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
$$Y = -0.339 + 0.502X_1 + 0.498X_2$$
Dari persamaan tersebut didapat nilai konstanta sebesar -0,339 yang berarti bila variabel-variabel independen di anggap konstan, maka akan merubah/menurunkan prestasi kerja independen dianggap konstan, maka akan merubah/menurunkan prestasi

kerja sebesar 0,339. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepemimpinan (X_1), Semangat Kerja (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) dapat diterima.

5. Uji Asumsi klasik dengan uji Multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai toleransi pada variabel kepemimpinan (X_1) dan semangat kerja (X_2) $0.374 > 0.10$ dan $2.670 < 10$, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas antara sesama variabel independent.
6. Uji heteroskedastisitas dengan uji glejser menunjukkan nilai signifikansi kepemimpinan (X_1) $0.271 > 0.05$ dan Semangat Kerja (X_2) $0.276 > 0.05$, yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
7. Hasil Uji Autokorelasi dengan teori Durbin Watson menunjukkan tidak terjadi autokorelasi $-2 \leq 1,646 \leq +2$ ($-2 \leq DW \leq +2$).

Semua nilai koefisien regresi bertanda positif artinya bila jika terjadi peningkatan kualitas akan menyebabkan peningkatan prestasi kerja.

B. Saran

Saran yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Kantor camat melak kabupaten kutai barat agar terus meningkatkan kualitas prestasi pegawai guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
2. Kepada peneliti berikutnya disarankan menambah variabel lain jika menindaklanjuti penelitian ini, mengingat masih adanya pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, Malayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- [23]Wahyudin, Susanto M. (2006), *Pengaruh Stres, Konflik dan Hukum Disiplin terhadap Produktivitas kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Samarinda Kalimantan Timur*
- [24]William B, Werther, dan Davis, Keith 2009, *Human Resources and Personnel*

Management, Mc.Graw Hill
International Edition; Singapore.