

# Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong

Tova Amy Jaya\*

*Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*

---

## INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

18 August 2020

Received in revised form:

5 September 2020

Accepted:

18 December 2020

---

## Keyword:

*Work Spirit, Work Productivity*

## Kata Kunci:

Semangat Kerja, Produktivitas Kerja

## ABSTRACT

*Based on statistical data on the creation of Letters / Documents in the Loa Tebu Village area in 2014 to 2015, that the demand for Letters / Documents has increased (data source of the Loa Tebu Village office of Tenggarong District). To handle the growing demand for the creation of Letters / Documents, high morale and work ethic of employees are needed. Where the work spirit indicator consists of the level of employee work discipline, employee responsibility and employee cooperation and productivity indicators are the number of Letters / Documents produced, the time required, and the quality of letters / documents produced. Influence of employee morale with work productivity in the creation of Letters / Documents using Product Moment Correlation (Pearson). The results showed that the morale of employees has a strong correlation to the productivity of making Letters / Documents, this is indicated by the calculation of Coefesien Correlation (r) of 0.86. This means that the spirit of work affects productivity in the creation of Letters / Documents at the Village Office of Loa Tebu Tenggarong Subdistrict.*

## ABSTRAK

Berdasarkan data statistik pembuatan Surat/Dokumen di wilayah Kelurahan Loa Tebu pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2015, bahwa permintaan Surat/Dokumen mengalami kenaikan (sumber data kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong). Untuk menangani permintaan pembuatan Surat/Dokumen yang semakin meningkat, diperlukan semangat dan etos kerja pegawai yang tinggi. Dimana indikator semangat kerja terdiri dari tingkat disiplin kerja pegawai, tanggung jawab pegawai dan kerja sama pegawai dan indikator produktivitas adalah jumlah Surat/Dokumen yang dihasilkan, waktu yang diperlukan, dan kualitas Surat/Dokumen yang dihasilkan. Pengaruh semangat kerja pegawai dengan produktivitas Kerja dalam pembuatan Surat/Dokumen dengan menggunakan Korelasi Product Moment (Pearson). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai mempunyai korelasi yang kuat terhadap produktivitas pembuatan Surat/Dokumen, hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan Koefesien Korelasi ( r ) sebesar 0,86. Ini berarti bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas dalam pembuatan Surat/Dokumen pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong

---

---

\* Corresponding author: [JayaTova Amy@gmail.com](mailto:JayaTova Amy@gmail.com)

## **Pendahuluan**

Sejalan dengan meningkatnya laju pertumbuhan penduduk di Kota Tenggara, lambat laun menimbulkan banyak masalah yang harus dihadapi oleh Pemerintah Kota Tenggara di wilayah Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggara, terutama masalah-masalah dibidang Pelayanan dan masalah-masalah sosial lainnya. Masalah-masalah seperti ini banyak juga terjadi di kota-kota besar lainnya, 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 pelayanan dan masalah sosial lainnya serta masalah-masalah di kota-kota besar tersebut setiap tahunnya. Sementara kota-kota kecil lainnya akan mengalami penurunan jumlah penduduk dikarenakan banyak penduduk asli dari kota-kota ini yang memilih untuk pindah ke kota-kota besar.

Dari uraian di atas maka Pemerintah Kota di Wilayah Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggara 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 dan 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 terjalinnya daya dukung lahan dan daya tampung lingkungan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dalam rangka tertib administrasi mencakup pendaftaran atau pencatatan penduduk dan pengelolaan identitas penduduk serta pengendalian pertumbuhan laju penduduk secara berdaya guna dan berhasil guna, maka diperlukan sistem administrasi yang handal. Dalam hal ini sistem administrasi yang digunakan oleh Pemerintah dalam penyelenggaraan pendaftaran penduduk adalah Kerangka Sistem Informasi Manajemen Kependudukan.

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 sepirtuil yang berpedoman kepada Pancasila dan UUD 1945. yang mencakup segala hal dalam aspek kehidupan bangsa diselenggarakan secara bersama oleh masyarakat dan pemerintah.

Berkaitan dengan Pembangunan Nasional di Era Otonomi Daerah yang berlandaskan pada Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan bahwa Otonomi Daerah adalah hak, wewenang dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## **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 terhadap produktivitas dalam pembuatan surat pada Kantor Kelurahan Loa tebu Kecamatan Tenggara.

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 :

$$r = \frac{n.(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :  $r$  adalah Koefesien Korelasi ( Product Moment ).

$X$  adalah variabel semangat kerja pegawai (  $X$  )..

$Y$  adalah variabel produktivitas (  $Y$  ).

$n$  adalah banyaknya pasangan pengamatan.

$\sum X$  adalah jumlah pengamatan variabel  $X$  .

$\sum Y$  adalah jumlah pengamatan variabel  $Y$  .

$(\sum X^2)$  adalah jumlah kuadrat pengamatan variabel  $X$  .

$(\sum X)^2$  adalah kuadrat jumlahan pengamatan variabel  $X$  .

$(\sum Y^2)$  adalah jumlah kuadrat pengamatan variabel  $Y$  .

$(\sum Y)^2$  adalah kuadrat jumlahan pengamatan variabel  $Y$  .

$\sum XY$  adalah jumlah hasil kali variabel  $X$  dan  $Y$  .

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

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 variabel 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 :

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson) yang dilambangkan  $r$ , dengan nilai  $r$  antara -1 dan 1, atau  $-1 \leq r \leq +1$ .

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 Koefisien Korelasi Product Moment (Pearson) Nilai  $r$ .**

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

## Hasil Penelitian

### 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 minimumnya 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. Tanggung jawab pegawai.
3. Kerja sama pegawai

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

#### Tingkat disiplin kerja pegawai

Disiplin adalah kesetiaan dan ketaatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, 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 questioner responden diperoleh data mengenai indikator tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong, seperti dapat dilihat dari tabel 2.

**Tabel 2. Jawaban mengenai indikator tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong**

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

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

#### 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 questioner yang dibagikan kepada responden diperoleh sejumlah data mengenai indikator tanggung jawab pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 3.

**Tabel 3. Jawaban mengenai indikator tanggung jawab pegawai pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggara.**

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

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

#### 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 questioner responden diperoleh sejumlah data mengenai indikator kerjasama pegawai, seperti dapat dilihat dari tabel 4.

**Tabel 4. Jawaban mengenai indikator kerjasama pegawai pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggara.**

Nomor Urut Responden	Pertanyaan		Total skor
	Nomor 1	Nomor 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

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 pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong, 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 pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong.**

Nomor Urut Responden	Indikator			Nilai
	Tingkat Disiplin	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	60	58	167

Berdasarkan pada tabel 5, maka dapat diketahui bahwa nilai variabel semangat kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong tertinggi adalah 18, dan terendah adalah 15.

### 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 kuesioner 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 skor minimumnya adalah 2.

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

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

Berikut ini akan disajikan penskoran masing-masing indikator dari produktivitas :

#### Jumlah Surat Yang Dihasilkan

Jumlah surat yang dihasilkan adalah banyaknya surat yang dapat diselesaikan (dicetak) dalam 1 (satu) hari pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggaraong. Berdasarkan rekapitulasi jawaban/hasil quesioner yang dibagikan kepada responden diperoleh sejumlah data mengenai indikator jumlah surat yang dihasilkan pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggaraong, seperti tercantum dalam tabel 6.

**Tabel 6. Jawaban mengenai indikator jumlah Surat yang dihasilkan dalam 1 (satu) hari pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggaraong.**

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

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

#### Waktu Yang Diperlukan

Waktu yang diperlukan adalah berapa lama (hari) waktu pembuatan atau pencetakan surat per-200 lembar. Berdasarkan rekapitulasi jawaban/hasil quesioner responden diperoleh data mengenai indikator waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan surat dalam 1 (satu) hari pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggaraong, seperti dapat dilihat dari tabel 7.

**Tabel 7. Jawaban mengenai indikator waktu yang diperlukan pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggaraong.**

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

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

#### Kualitas surat yang Dihasilkan

Kualitas surat/dokumen merupakan perbandingan antara hasil yang sukses (layak) dengan jumlah surat yang dihasilkan dalam 1 hari. Berdasarkan rekapitulasi jawaban/hasil quesioner responden diperoleh data mengenai indikator kualitas surat yang dihasilkan pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong, seperti dapat dilihat pada tabel 8.

**Tabel 8. Jawaban mengenai indikator kualitas Surat/dokumen yang dihasilkan pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong.**

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	3	5
10	3	3	6
Jumlah			47

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas, maka didapat skor tertinggi untuk indikator kualitas surat yang dihasilkan adalah 6, dan skor terendah adalah 4. Setelah diperoleh masing-masing skor indikator variabel produktivitas, maka didapat nilai variabel produktivitas dengan cara menjumlahkan skor-skor indikator, yang disajikan pada tabel 9.

**Tabel 9. Rangkuman data masing-masing indikator untuk variabel produktivitas dalam pembuatan Surat/dokumen pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong.**

Nomor Urut Responden	Indikator			Nilai Surat dihasilkan	Jumlah yang dihasilkan
	Jumlah Surat yang dihasilkan	Waktu yang diperlukan	Kualitas Surat yang dihasilkan		
01	4	4	01	4	
02	3	3	02	3	

03	4	4	03	4
04	4	6	04	4
05	6	3	05	6
06	5	3	06	5
07	6	4	07	6
08	6	4	08	6
09	6	5	09	6
10	6	6	10	6
Jumlah	50	42	Jumlah	50

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

## Analisis Dan Pembahasan

Dalam BAB IV telah diperoleh nilai variabel semangat kerja pegawai ( X ) dan produktivitas ( Y ) pada Kantor Kelurahan Loa tebu Kecamatan Tenggaraong, yang diperoleh melalui 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 dilakukan dalam analisis Korelasi product moment tersebut adalah sebagai berikut :

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

$$r = \frac{n.(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

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

**Tabel 11. Tabel persiapan perhitungan koefisien korelasi antara variabel ( $X$ ) dan variabel ( $Y$ ), dengan menggunakan rumus Korelasi Product Moment.**

$X$	$Y$	$X^2$	$Y^2$	$XY$
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
18	16	324	256	288
18	18	324	324	324
Error! Objects cannot be created from editing field codes.= 167	$\sum Y = 139$	Error! Objects cannot be created from editing field codes.= 2799	$\sum Y^2 = 1979$	$\sum XY = 2340$

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

$$r = \frac{n.(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}.\{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r = \frac{10.(2340) - (167).(139)}{\sqrt{\{10.(2799) - (167)^2\}.\{10.(1979) - (139)^2\}}}$$

$$= \frac{23400 - 23213}{\sqrt{\{27990 - 27889\}.\{19790 - 19321\}}}$$

$$= \frac{187}{\sqrt{\{10\}.\{469\}}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{187}{\sqrt{47369}} \\
&= \frac{187}{217,64} \\
&= 0,86
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi product moment (pearson) antara variabel X (semangat kerja) dan variabel Y (produktivitas) diperoleh koefisien 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 pada Kantor Kelurahan Loa tebu Kecamatan Tenggaraong maka semakin tinggi pula produktivitas dalam pembuatan dokumen.

Ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa "Semakin tinggi semangat kerja pegawai terhadap produktivitas kerja pada kantor Kelurahan Loa tebu Kecamatan Tenggaraong", dapat diterima.

## Penutup

### 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 pembuatan surat/dokumen. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dengan menggunakan Korelasi Product Moment (Pearson) diperoleh koefisien 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 pada Kantor Kelurahan Loa tebu Kecamatan Tenggaraong maka semakin tinggi pula produktivitas dalam pembuatan surat/dokumen.

### 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 pembuatan surat/dokumen pada Kantor Kelurahan Loa tebu Kecamatan Tenggaraong dapat lebih ditingkatkan lagi semaksimal mungkin.
2. Para petugas diharapkan dapat menjaga dan merawat segala peralatan-peralatan yang ada untuk proses pembuatan surat 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 pembuatan surat pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong dapat lebih ditingkatkan lagi dan dapat lebih maksimal.
5. Perlu sosialisasi yang lebih intensif kepada masyarakat mengenai Peraturan atau Undang-undang yang menyangkut tentang pembuatan surat, misalnya antara lain penyuluhan di Kelurahan atau melalui RT agar masyarakat yang belum memiliki identitas diri termotivasi untuk segera mengurusnya di Kelurahan dan Kecamatan dimana mereka berdomisili sesuai dengan prosedur yang berlaku, karena Pemerintahan Kutai Kartanegara sudah membebaskan seluruh biaya administrasi dalam kepengurusan surat/dokumen.

### Daftar Pustaka

- Anonim, Keputusan Walikota Samarinda No. 478/397/HUK-KS/2001, *tentang Pengendalian Penduduk Pendatang*
- 
- , Undang-undang No. 32, *Tentang Otonomi Daerah*, Penerbit Citra Umbara, Bandung, 2004
- 
- , Peraturan Daerah No 34 Tahun 2003, *Tentang Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil*
- 
- , Keputusan Walikota Samarinda Nomor 60 Tahun 2004, *Tentang Penyelenggaraan Administrasi Penduduk Pendatang*
- 
- , Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 2001
- Alfred R. Latener, *Teknik-teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Penerbit Cemerlang, Jakarta, 1991
- Alvred Lateiner, *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja Jaya Sakti*, Jakarta, 1981
- Drs. I.G Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*, Penerbit Kanisius, Surabaya, 1995
- Drs. Komaruddin, *Kamus Riset*, Penerbit Angkasa, Bandung, 1994
- Drs. Husain Umar, SE, MM, MBA, *Riset Sumber Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004
- J. Vredenbergt, *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*, Gramedia, Jakarta, 1987
- J.H. Hutagalung, *Unsur Ekonomi Modern Jilid 1*, Cetakan IV, Penerbit Bharata, Jakarta, 1982
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Alumni Bandung, 1990
- Kartini Kartono, *Metodologi Research*, Alumni Bandung, 2001
- Koentjoroningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, PT Gramedia, Jakarta, 1995
- Mauled Mulyono, SE, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta, 1993

- Muhammad Ali, *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Penerbit Angkasa, Bandung, 1994
- M. Nazir, *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985
- Noeng Muhadjir, *Tenaga Kerja dan Persoalannya*, Rulle Press, Yogyakarta, 1987
- Prof. Drs. Sutrisno Hadi, MA, *Metodologi Research Jilid 1, 2, 3*, Penerbit Andi Yogyakarta, 2000
- Prof. Dr. Soegiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2003
- Pariata Westra, *Beberapa Masalah di Dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan*, Balai Pembinaan Administrasi UGM, Yogyakarta, 1991
- Paiman J. Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Penerbit LPFE-UI, Jakarta, 1995
- Sofian Effendi dan Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Survei*, Penerbit LP3ES, Jakarta, 1994
- Sudjana, *Metode statistik*, Penerbit Tarsito, Bandung, 1997
- Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2002
- W.S. Winkel, *Bimbingan Penyuluhan di Sekolah*, PT. Gramedia, Jakarta, 1981