

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR KECAMATAN LONG HUBUNG KABUPATEN MAHAKAM ULU**

**Wasti<sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Artikel ini berkaitan dengan masalah produktivitas kerja di kantor kecamatan long hubung kabupaten mahakam ulu, dengan mencoba melihat hubungan atau pengaruh kompetensi dan semangat kerja sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner, wawancara, dan observasi langsung dilapangan. Data yang dikumpulkan dianalisis dan mendapat temuan berupa adanya hubungan yang positif antara variabel kompetensi dan semangat kerja dengan variabel produktivitas kerja, kemudian setelah digunakan rangkaian hasil uji statistik diperoleh hasil kompetensi dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji signifikan diperoleh hasil  $T_{test}$  lebih besar dari pada nilai  $T_{tabel}$ , sehingga hipotesis yang penulis ajukan diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 16,3 %.*

**Kata Kunci :** *kompetensi, semangat kerja, produktivitas kerja,*

## **Pendahuluan**

Berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia pada dasarnya telah ada sejak awal kemerdekaan, setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah. Dalam menjalankan tugas sebagaimana wewenang yang telah diserahkan oleh pemerintah pusat ke pemerintah daerah, maka perlunya sumber daya aparatur yang mempunyai pengetahuan tinggi. Hal itu akan berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai akan lebih baik. Produktivitas kerja yang dimiliki pegawai merupakan kemampuan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal dalam rangka melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, untuk itu agar dapat melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: wastylessa@gmail.com

yang baik maka perlu adanya pengembangan produktivitas kerja yang ada pada para pegawai.

Berdasarkan observasi lapangan yang penulis lakukan, bahwa produktivitas yang dimiliki pegawai kantor Kecamatan Long Hubung masih kurang, hal itu dikarenakan keterbatasan fasilitas kantor seperti komputer, printer dan fasilitas lainnya sehingga untuk dapat menyelesaikan pekerjaan salah satunya memberikan pelayanan kepada masyarakat cenderung tidak maksimal, karena timbulnya rasa malas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Pegawai yang ada pada umumnya memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Salah satunya yaitu perbedaan kompetensi yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dalam dirinya guna untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Kompetensi dapat diperoleh seseorang melalui jalur pendidikan formal dan nonformal. Perbedaan kompetensi yang dimiliki pegawai ini terjadi karena akses pendidikan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki tidak merata di tiap daerah. Produktivitas kerja juga tidak hanya dipengaruhi kompetensi akan tetapi produktivitas kerja juga dipengaruhi dengan semangat kerja.

Semangat kerja merupakan refleksi seseorang secara lebih giat melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai keinginan yang dimiliki seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya semata-mata untuk mencapai tujuan organisasi.

Artikel ini menyoroti apakah besar atau kecil tinggi atau rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai di kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang dihubungkan dengan variabel kompetensi dan semangat kerja dimana posisinya sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Ada beberapa alasan mengapa fokus kajian ini dipilih. Pertama, untuk menguji pengaruh kompetensi dengan produktivitas kerja. Kedua, untuk menguji semangat kerja dengan produktivitas kerja. Ketiga, untuk menguji bersama-sama kompetensi dan semangat kerja mempengaruhi produktivitas kerja.

Artikel ini berumuskan masalah yaitu pertama, apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kedua, semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Ketiga, apakah kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Artikel ini juga memakai data-data dari hasil penelitian lapangan yang penulis lakukan dan kemudian dilakukan analisis. Sebelum memfokuskan bahasan pada pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dan agar analisis yang dilakukan mempunyai pijakan teoritis, pada bagian berikut akan dibahas terlebih dahulu kerangka dasar teori

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Kompetensi***

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Adapun secara

etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2002:89) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

### ***Semangat Kerja***

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Menurut Siswanto (2002:89), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Danim (2004:132) faktor yang mempengaruhi moral kerja adalah kesadaran akan tujuan organisasi, hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis, kepemimpinan yang menyenangkan, tingkatan organisasi, upah dan gaji, kesempatan untuk meningkat atau promosi, pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, perasaan diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan, dan kepribadian.

### ***Produktivitas Kerja***

Produktivitas dapat diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktifitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang Sinungan (2005:99). Hasil konferensi Oslo dalam Produktivitas merupakan pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup.

Suma'mur (1996:76), mengemukakan bahwa faktor pendidikan berpengaruh positif dengan prestasi kerja. Artinya makin tinggi pendidikan

seseorang semakin tinggi hasil atau prestasi kerja yang dicapai. Faktor pendidikan mempengaruhi aspirasi pekerja terhadap prestasi yang harus dicapai. Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja sehingga tingkat pendidikan dijadikan variabel sertaan.

### ***Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*** ***Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja***

Menurut Spencer (dalam Palan 2007:101), adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Selanjutnya Menurut Hanon (2001, hal.38) mendefinisikan kompetensi itu suatu kemampuan seseorang dalam memanfaatkan atau menggunakan keterampilan serta ilmu pengetahuan yang ada padanya untuk dipergunakan dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dari dua pendapat diatas menunjukkan adanya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja, secara langsung dan tidak langsung. Kompetensi memiliki pengaruh pada produktivitas kerja dalam suatu negara atau instansi.

Jadi semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka semakin besar produktivitas kerja yang diciptakan, daripada pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah.

### ***Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja***

Selain faktor kompetensi, produktivitas juga dipengaruhi oleh hal lainnya, semangat kerja juga bisa dijadikan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Hasley (2001:67), menyatakan bahwa semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Bakri 1999, Hal.27 mendefinisikan semangat yang tinggi selalu berdampak pada produktivitas kerja yang tinggi. Maka semangat kerja merupakan suatu pengaruh penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### ***Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja***

Selain hubungan secara sendiri-sendiri produktivitas kerja juga dipengaruhi secara bersama-sama oleh kompetensi dan semangat kerja. Misalnya saja seperti pegawai yang memiliki kompetensi tinggi tidak memiliki semangat kerja, maka

bisa saja pegawai tersebut tidak dapat menciptakan produktivitas kerja dalam hasil kerjanya. Tetapi pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah tetapi sering mendapatkan banyak pengalaman kerja dari orang lain atau dari pengalaman sendiri bisa membuat atau menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Jadi kompetensi dan semangat kerja ini jika diukur secara bersama-sama bisa mempengaruhi produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) Kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel tingkat pendidikan meliputi : (1) pendidikan dasar, (2) pendidikan menengah, (3) pendidikan tinggi. Variabel kreatifitas pegawai meliputi : (1) pribadi/dorongan kreatif, (2) kegiatan kreatif, (3) hasil produk kreatifitas dan variabel kualitas pelayanan meliputi : (1) Kejelasan, (2) efesiensi, (3) keterbukaan.

Untuk menguji data yang diperoleh dan juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefesian penentu atau koefesian determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5, maka jawaban responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi (jawaban a diberi nilai 5, jawaban b diberi nilai 4, jawaban c diberi nilai 3, jawaban d diberi nilai 2, dan jawaban e diberi nilai 1).

### **Hasil dan Pembahasan**

#### ***Analisis Sub Variabel***

##### ***Kompetensi***

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi koesioner. Untuk variabel kompetensi terdapat sub variabel antara lain ( kemampuan personal ) : pada indikator kemampuan personal bahwa 18 orang responden atau 28,12% berpendapat sangat mampu, 35 orang responden atau 54,68% berpendapat mampu, 8 orang responden atau 12, 5% berpendapat bahwa cukup mampu, 3 orang responden atau 4,68% berpendapat bahwa tidak mampu dan 0% responden berpendapat sangat tidak mampu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi responden menjawab sub variabel kemampuan personal dengan kategori mampu sesuai dengan presentase 54,68%.

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi koesioner. Untuk variabel kompetensi terdapat sub variabel antara lain ( kemampuan mengelola perubahan ) : pada indikator kemampuan

mengelola perubahan dijelaskan bahwa 8 orang responden atau 12,5% berpendapat sangat mampu, 29 orang responden atau 45,31% berpendapat mampu, 22 orang responden atau 34,67% berpendapat bahwa cukup mampu, 3 orang responden atau 4,68% berpendapat bahwa tidak mampu dan 2 orang responden atau 3,12% berpendapat sangat tidak mampu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi responden menjawab sub variabel kemampuan mengelola perubahan dengan kategori mampu sesuai dengan presentase 45,31%.

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi koesioner. Untuk variabel kompetensi terdapat sub variabel antara lain ( kemampuan mengelola budaya kerja ) : pada indikator kemampuan mengelola budaya kerja dijelaskan bahwa tidak ada responden yang berpendapat sangat mampu atau 0%, 4 orang responden atau 6,25% berpendapat mampu, 37 orang responden atau 57,81% berpendapat cukup mampu, 21 orang responden atau 32,81% berpendapat bahwa tidak mampu dan 2 orang responden atau 3,12% berpendapat sangat tidak mampu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi responden menjawab sub variabel kemampuan mengelola budaya kerja dengan kategori cukup mampu sesuai dengan presentase 57,81%.

#### *Semangat Kerja*

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi koesioner. Untuk variabel semangat kerja terdapat sub variabel antara lain ( hubungan yang harmonis ) : pada indikator hubungan yang harmonis dijelaskan bahwa 19 responden yang berpendapat sangat baik atau 29,68 %, 29 orang responden atau 45,31% berpendapat baik, 15 orang responden atau 23,43 % berpendapat cukup baik, 1 orang responden atau 1,56 % berpendapat bahwa tidak baik dan tidak ada responden atau 0% berpendapat sangat tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi responden menjawab sub variabel hubungan yang harmonis dengan kategori baik sesuai dengan presentase 45,31 %.

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi koesioner. Untuk variabel semangat kerja terdapat sub variabel antara lain ( kegairahan kerja ) : pada indikator kegairahan kerja dijelaskan bahwa 23 responden yang berpendapat sangat semangat atau 35,93 %, 28 orang responden atau 43,75% berpendapat semangat, 10 orang responden atau 15,52 % berpendapat cukup semangat, 2 orang responden atau 3,12 % berpendapat bahwa tidak semangat dan 1 orang responden atau 1,56% berpendapat sangat tidak semangat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi responden menjawab sub variabel kegairahan kerja dengan kategori semangat sesuai dengan presentase 43,75 %.

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi koesioner. Untuk variabel semangat kerja terdapat sub variabel antara lain ( kerjasama ) : pada indikator kerjasama dijelaskan bahwa 35 responden yang berpendapat sangat penting atau 54,68 %, 24 orang responden atau 37,5 % berpendapat penting, 5 orang responden atau 7,41 % berpendapat cukup penting, tidak ada orang responden atau 0 % berpendapat bahwa tidak penting dan tidak ada orang responden atau 0% berpendapat sangat tidak penting. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi responden menjawab sub variabel kerjasama dengan kategori sangat penting sesuai dengan presentase 54,68 %.

### *Produktivitas Kerja*

Pada variabel produktivitas kerja dengan sub variabel ( kualitas kerja ) : pada indikator pentingnya kualitas kerja dalam produktivitas kerja diperoleh hasil 11 orang responden yang berpendapat sangat baik atau 17,18%, 33 orang responden atau 51,56 % berpendapat baik, 16 orang responden atau 25 % berpendapat cukup baik, 3 orang responden atau 4,68 % berpendapat tidak baik dan 1 orang responden atau 1,56% berpendapat sangat tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi responden menjawab sub variabel kualitas kerja dengan kategori baik sesuai dengan presentase 51,56 %.

Pada variabel produktivitas kerja dengan sub variabel ( kuantitas kerja ) : pada indikator pentingnya kuantitas kerja dalam produktivitas kerja diperoleh hasil 11 orang responden yang berpendapat sangat puas atau 17,18%, 28 orang responden atau 43,75 % berpendapat puas, 22 orang responden atau 34,37 % berpendapat cukup puas, 2 orang responden atau 3,12 % berpendapat tidak puas dan 1 orang responden atau 1,56% berpendapat sangat tidak puas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi responden menjawab sub variabel kuantitas kerja dengan kategori puas sesuai dengan presentase 43,75 %.

Pada variabel produktivitas kerja dengan sub variabel ( kesalahan dalam bekerja ) : pada indikator kesalahan dalam bekerja dalam produktivitas kerja diperoleh hasil yang berpendapat sangat sering tidak ada atau 0 %, 11 orang responden atau 17,18 % berpendapat sering, 27 orang responden atau 42,18 % berpendapat jarang, 20 orang responden atau 31,25 % berpendapat kadang-kadang dan 6 orang responden atau 9,67% berpendapat tidak pernah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang menjadi responden menjawab sub variabel kesalahan dalam bekerja dengan kategori jarang sesuai dengan presentase 42,18 %.

### *Pengujian Hipotesis*

Hasil korelasi *pearson product moment* antara  $X_1$  dan  $Y$  yaitu  $r = 0,305$ . Jadi terdapat hubungan antara kompetensi dengan produktivitas kerja di Kantor

Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,305. Serta diketahui  $F_{test}$  sebesar 6,45 dan  $F_{tabel}$  pada taraf kesalahan 5% sebesar 3,99. Artinya  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $6,45 > 3,99$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan kompetensi memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Hasil korelasi *pearson product moment* antara  $X_2$  dan Y yaitu  $r = 0,400$ . Jadi terdapat hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,400. Serta diketahui  $F_{test}$  sebesar 12 dan  $F_{tabel}$  pada taraf kesalahan 5% sebesar 3,99. Artinya  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $12 > 3,99$ ) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan semangat kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.

Selanjutnya *korelasi parsial* berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics versi 20.0*. diperoleh korelasi sebesar 0,436 dimana variabel semangat kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh responden. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,436 < 1,670$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel kompetensi dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel semangat kerja sebagai variabel pengontrol adalah tidak signifikan yaitu tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $0,180 > 3,99$ ). Artinya dari hasil perbandingan data diatas maka dapat dikatakan korelasi parsial yang terjadi adalah tidak murni atau dapat dikatakan tidak terdapat hubungan atau tidak ada pengaruh yang murni antara kompetensi terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel semangat kerja. Selanjutnya variabel kompetensi sebagai kontrol, korelasi antara kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 2,256. Setelah variabel semangat kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 2,256. Serta diketahui  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,256 > 1,670$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel semangat kerja dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel kompetensi sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Selanjutnya diperoleh pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $5,005 > 3,99$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel kompetensi.

Kemudian ada *analisis regresi linear berganda* yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics versi 20.0* diperoleh persamaan garis regresi pada variabel bebas  $a = 15,866$ ,  $b_1 =$



0,053 dan  $b_2 = 0,261$ , dengan demikian maka persamaan regresinya adalah  $Y = 15,866 + 0,053X_1 + 0,261X_2$ . Diketahui  $F_{test} > F_{tabel}$  atau ( $5,933 > 3,99$ ), maka persamaan garis regresi tersebut signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan. Kemudian untuk mengetahui koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan antara  $t_{test}$  dengan  $t_{tabel}$  diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 dan  $t_{test}$  variabel tingkat pendidikan sebesar 0,436 atau  $t_{test} > t_{tabel}$  ( $0,436 > 1,670$ ) berarti persamaan garisnya adalah tidak signifikan maka persamaan tersebut tidak bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja. Berikutnya  $t_{test}$  variabel semangat kerja pegawai sebesar 2,256. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,670 maka nilai  $t_{test} > t_{tabel}$  ( $2,256 > 1,670$ ) berarti persamaan garis tersebut signifikan maka persamaan tersebut bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel koefisien diatas juga bisa diketahui koefisien regresi variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,240. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel kompetensi mengakibatkan perubahan sebesar 0,240 terhadap variabel produktivitas kerja dan perubahannya cukup tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dalam hal ini kompetensi di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.

Untuk mengetahui *kecermatan prediksi* dari regresi tersebut maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari Y ( $S_y$ ) dengan *Standar Error Of Estimate* ( $SE_{est}$ ) Dengan menggunakan bantuan komputer diperoleh harga  $S_y$  yaitu 3,436 dan  $SE_{est}$  yaitu 3,195. Demikian maka  $S_y > SE_{est}$ . Hal ini menunjukkan bahwa prediksi tersebut di atas cermat. Dengan menggunakan aplikasi SPSS Statistics versi 20.0 maka diperoleh hasil perhitungan koefisien determinasi/penentu =  $0,163 \times 100\% = 16,3\%$ . Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja adalah 16,3%. Hal ini pula menunjukkan bahwa sisa pengaruh sebesar 83,7% adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain diluar variabel kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.

### **Kesimpulan dan Saran**

Analisis variabel secara keseluruhan menyatakan bahwa variabel kompetensi, semangat kerja dan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu termasuk kategori sedang.

1. Analisis korelasi *pearson product moment* diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.
  - b. Semangat kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.
2. Analisis korelasi parsial diperoleh hasil sebagai berikut :
- a. Hubungan antara kompetensi dengan produktivitas kerja dengan semangat kerja sebagai variabel kontrol di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu tidak murni.
  - b. Hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja dengan kompetensi sebagai variabel kontrol di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu adalah murni.
3. Analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil sebagai berikut :
- a. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan kesalahan dalam bekerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu adalah positif dan tidak signifikan. Jadi ini menunjukkan hipotesis pertama pada penelitian ini H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.
  - b. Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan kesalahan dalam bekerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu adalah positif dan signifikan. Jadi ini menunjukkan hipotesis kedua pada penelitian ini H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.
  - c. Apabila kompetensi dan semangat kerja ditingkatkan atau diturunkan satu-satuan maka akan mengakibatkan perubahan terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dengan presentase 16,3 %. Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.
4. Dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, maka dapat diketahui kecil pengaruh semangat kerja yang dalam hal ini kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu adalah sebesar 16,3 %. Dengan demikian ada sekitar 83,7 % merupakan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja di luar variabel kompetensi dan semangat kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang penulis lakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran-saran di antaranya sebagai berikut : Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, semangat kerja lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Oleh karena itu, semangat kerja yang diterapkan oleh setiap pegawai perlu ditingkatkan lagi dengan cara pegawai harus aktif dan menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan. Perlu adanya pengembangan profesionalisme pegawai secara maksimal melalui tindakan

sering adanya mutasi antar staf atau pejabat guna pengkayaan peningkatan semangat pegawai dan mengikutsertakan dalam pendidikan non formal melalui pelatihan-pelatihan intern dan ekstern seperti pelatihan komputer.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya hal tersebut maka kompetensi perlu ditingkatkan agar produktivitas kerja menjadi lebih baik lagi. Dengan cara Camat harus atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya. Sehingga kualitas dari pimpinan benar-benar baik. Karena seperti yang diketahui bahwa seorang pimpinan merupakan otak dari sebuah organisasi.

### **Daftar Pustaka**

- Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasley.2001.Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Gunung Agung. Jakarta
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Spencer,M.Lyle and Spencer,M.Signe, 1993, *Competence at Work:Models for Superior Performance*, John Wily & Son,Inc,New York,USA
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D edisi Revisi*. Bandung : Alfabeta
- Suma'mur. 1999. *Ergonomi untuk Produktivitas Kerja*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Zainun, Bukhari. 1984 . *Manajemen dan Komunikasi* . Jakarta : Balai Pustaka.

### **Internet :**

<http://nasional.kompas.com/read/2012/04/17/12214022/Indeks.Pembangunan.Manusia.Indonesia.Sangat.Rendah>.