

PENGARUH KETERAMPILAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LONG HUBUNG KABUPATEN MAHAKAM ULU

Norbertus Liah Hanyeq¹, Nur Fitriyah², Anwar Alaydrus³

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan teknologi informasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Latarbelakang dari penelitian ini adalah kurangnya keterampilan teknologi dan informasi pegawai sehingga untuk menyelesaikan pekerjaan memakan waktu yang lama. Hipotesis yang digunakan adalah keterampilan teknologi informasi dan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dengan jumlah responden adalah 64 orang. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara menyebar kuisioner, kemudian di analisis menggunakan korelasi Product Moment, Korelasi Parsial, Regresi Linear, Berganda, Kecermatan Prediksi, dan Koefisien Penentu (KP) Atau Koefisien Determinasi yang dibantu dengan komputer program SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Demikian pula dengan variabel etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. kemudian secara bersama-sama keterampilan teknologi informasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yaitu sebesar 47,9 % yang berarti sisanya 52,1% di pengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *keterampilan teknologi informasi, etos kerja, produktivitas kerja*

Pendahuluan

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi swasta maupun pemerintahan, peranan tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi sebagai penentu keberhasilan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: norbertusliahhanyeq@gmail.com

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

kegiatan pemerintahan. Maka dari itu dalam menjalankan roda pemerintahan menghendaki agar setiap pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Rendahnya kualitas pegawai sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produktifitas kerja. Hal tersebut dikarenakan pegawai memegang peranan penting dalam instansi pemerintahan untuk mencapai visi dan misi pada setiap instansi pemerintahan serta meningkatkan kebutuhan pegawai, maka produktivitas kerja pegawai sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing.

Etos kerja sendiri merupakan merupakan semangat kerja yang dimiliki dalam diri masing-masing pegawai. Dengan adanya etos kerja terdapatnya gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang optimal. Jadi tidak ada alasan untuk suatu instansi tidak memperhatikan etos kerja, berdasarkan opservasi lapangan sementara yang penulis lakukan di kantor Kecamatan Long Hubung bahwa terlihat kurangnya etos kerja pegawai yang dibuktikan dengan beberapa fakta di lapangan, yakni pertama, pegawai cenderung tidak mengindahkan aturan kantor seperti tidak disiplin masuk kerja ,berpakakaian tidak sesuai dengan peraturan kantor dan merokok dalam ruang kerja Kedua, hilangnya semangat kerja dari diri pegawai yang dibuktikan dengan kejenuhan yang melanda pegawai saat di kantor sehingga pegawai lebih memilih berada di luar kantor ketika jam kerja. Dampaknya adalah tidak maksimalnya pelayanan yang diberikan kantor untuk masyarakat sekitar. ketiga, sebagian pegawai sering terlambat dan bahkan tidak kembali ke kantor lagi pada saat jam istirahat hingga batas waktu yang ditentukan yaitu pukul 2 siang. Dan bahkan pegawai yang statusnya sebagai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) menandatangani daftar hadir pegawai yang terlambat masuk kerja.

Kepercayaan terhadap sistem teknologi informasi dalam mengevaluasi kinerja individu diperlukan oleh manajemen untuk memastikan bawah sistem yang berbasis komputer dapat digunakan untuk peningkatan kinerja. Keberhasilan sistem informasi teknologi bagi individu tergantung dari bagaimana sistem itu dijalankan. Mengenai keterampilan teknologi informasi yang dimiliki pegawai kantor Kecamatan Long Hubung bahwa masih ada pegawai yang tidak terlalu bisa mengoperasikan komputer, sehingga dalam penyelesaian tugas pegawai lebih memilih menggunakan mesin ketik. Hal lain juga dapat dilihat pada saat mengerjakan pekerjaan yang ada, seperti pembuatan Surat Tanah.

Dalam pembuatan Surat Tanah, pegawai masih terlalu banyak bertanya dan dibantu oleh atasan, sehingga waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian pembuatan surat tanah yang seharusnya selesai dalam waktu dua hari akan tetapi dengan kurangnya keterampilan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi, sehingga untuk menyelesaikan pembuatan surat tanah memakan waktu lima hari bahkan sampai seminggu. Penulis juga melihat hal ini dari latar belakang pengalaman kerja pegawai yang masih kurang, tentunya akan berdampak pada Produktivitas kerja harian pegawai seperti mengetik surat, membuat laporan

pertanggung jawaban dan surat perizinan masih lambat sehingga pelayanan administrasi belum maksimal.

Kerangka Dasar Teori

Keterampilan Teknologi Informasi

Keterampilan di bidang teknologi saat ini sangat penting dalam rangka mendukung dan penunjang kemajuan dan aktualisasi diri di era serba canggih dan modern. Istilah “melek teknologi” merupakan hal yang perlu kita dalam, diaktualisasikan dengan memahami dan mempelajari teknologi, untuk kesuksesan dan kemajuan pribadi individu dan kelompok dalam mewujudkan tercapainya tujuan dari organisasi.

Menurut Doyle (2005: 76) keahlian penggunaan komputer didefinisikan sebagai “*an individual's judgement of their capability to use a computer.*” Keahlian penggunaan komputer diartikan sebagai *judgement* kapabilitas seseorang untuk menggunakan komputer/system informasi/teknologi informasi. Menurutny, masing-masing orang percaya bahwa kemampuan penggunaan komputer yang dimilikinya tidak berhubungan dengan pengalaman masa lampau tetapi lebih difokuskan pada kemampuannya untuk tugas-tugas tertentu yang sedang dihadapi.

Sementara menurut Indriantoro (2000:1) keahlian berkomputer seseorang didefinisikan sebagai “kemampuan dalam penggunaan aplikasi komputer, system operasi, penanganan *file* dan perangkat keras, penyimpanan data dan penggunaan tombol *keyboard*.” Keahlian seseorang dalam penggunaan komputer digunakan sebagai proksi dari pengendalian internal individu dalam konteks teknologi informasi, misalnya seseorang yang mempunyai level kemampuan berkomputer yang lebih tinggi merasa lebih kuat dalam mengendalikan aktifitas yang dilakukan dalam penggunaan teknologi informasi dibandingkan dengan orang yang mempunyai level kemampuan berkomputer (*self efficacy*) yang rendah (Horvat,*et.al*, 1996).

Etos Kerja

Menurut K. Bertens (2014:4), secara etimologi istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah *ethikos* yang berarti “teori kehidupan” yang kemudian menjadi etika.

Menurut Anoraga (1992: 26) Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah. Dalam situs resmi kementerian,

etos kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas.

Dalam rumusan Sinamo (2005:151), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Melalui berbagai pengertian di atas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Produktivitas Kerja

Organisasi pemerintahan pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mewujudkan tujuan itu maka dibutuhkan para pegawai yang produktif menghasilkan suatu produk dengan mempertahankan biaya yang tetap, mampu mengerjakan segala sesuatu dengan benar sesuai prosedur, dapat bekerja dengan lebih cerdas, pengoperasian alat kantor secara otomatis untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat dan lebih banyak. Menurut Wibowo (2007:93) mengatakan bahwa salah satu ukuran kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitasnya tinggi atau bertambah, dinyatakan berhasil. Apabila lebih rendah dari standar atau menurun, dikatakan tidak atau kurang sukses. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Dimana produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang Sinungan (2005:99).

Hasil konferensi Oslo dalam Sinungan (2005:100), secara umum produktivitas yaitu suatu konsep yang bersifat universal bertujuan menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit. 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. Whitmore (dalam Sedarmayanti 2001:103), mengemukakan "*productivity is a measure of the use resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the uses resources to the amount of reseources employed*". Whitmore memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran

atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dari sumber daya yang digunakan. Dengan kata lain produktivitas dapat diartikan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi.

Hubungan Keterampilan Teknologi Informasi Dan Etos Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Selain hubungan secara sendiri-sendiri produktifitas kerja juga mempengaruhi secara bersama-sama oleh keterampilan teknologi informasi dan etos kerja kerja. Misalnya saja seperti memiliki semangat dalam bekerja tetapi tidak bisa mengerjakan pekerjaan tersebut yang terhambat dengan keterampilan mengoperasikan komputer maka pegawai tersebut tidak produktif dalam bekerja begitu juga halnya dengan pegawai yang tidak memiliki etos kerja yang baik bisa membuat atau menciptakan produktifitas kerja yang kurang baik. Sebaliknya jika pegawai memiliki keterampilan teknologi informasi dan etos kerja yang baik maka akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Goodhue and Thompson (1995) menyatakan bahwa pencapaian kinerja individual berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada. Individu diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan teknologi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan (Alannita, 2014). Pengukuran kinerja individual dilihat dari dampak keterampilan teknologi informasi pegawai terhadap efektivitas penyelesaian tugas, membantu meningkatkan kinerja dan menjadikan pemakainya lebih produktif dan kreatif

Dalam komponen ini termasuk semua perilaku kerja yang positif seperti disiplin, kerja keras, ulet, hemat, jujur, ramah, loyal, kreatif, inovatif, imajinatif, antusias, dan sebagainya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (gyongki Kovacs, 2009) membuktikan bahwa budaya kerja yang dimiliki suatu organisasi membentuk suatu etos kerja yang tercerminkan dalam perilaku perilaku individu pegawai sehingga semangat kerja serta produktivitasnya dapat meningkat.

Metode Penelitian

Penelitian ini di lakukan di kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Pelaksanaan proses penelitian diperkirakan dari bulan Oktober sampai selesai.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. yang masih terdaftar sebagai staf atau pegawai kantor. Jumlah pegawai kantor tersebut adalah 64 orang. Karena jumlah populasi pada penelitian ini terhitung sedikit maka penulis melakukan penarikan sampel dengan menggunakan teknik sensus yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik sebagai yaitu, Penelitian Kepustakaan (*library research*) dan Penelitian lapangan (*field work research*), dengan langkah sebagai

berikut: Observasi, Kuesioner, dan Dokumentasi. Penelitian ini menggunakan skala likert, pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*lykert scale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal misalnya 1, 2, 3, 4, dan 5, sedangkan untuk mengetahui apakah skor responden termasuk kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah, terlebih dahulu ditentukan kelas kategorinya

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan korelasi *product moment.*, analisis regresi linier sederhana, regresi berganda dan dilanjutkan koefisien penentu atau koefisien determinasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

keterampilan teknologi informasi dalam bentuk *magnitude, strength, generabiliti*. Melihat hasil penelitian tersebut penulis berpendapat bahwa keterampilan teknologi informasi yang diterapkan di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sedang. Artinya dalam bidang keterampilan teknologi informasi di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu yang dimiliki pegawai sedang.

Melihat hasil penelitian dengan permasalahan yang penulis angkat dalam latar belakang mengenai keterampilan teknologi informasi yang sedang, seperti masih adanya pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, pegawai kurang memiliki pengetahuan terhadap teknologi informasi dan kurang terampil dalam penggunaannya, dan penyediaan fasilitas teknologi informasi berbasis komputer masih terbatas. Keluhan tersebut bisa jadi bukan disebabkan oleh keseluruhan keterampilan teknologi informasi pegawai yang kurang baik akan tetapi dapat berasal dari oknum-oknum atau sebagian kecil pegawai saja yang tidak memiliki pengetahuan lebih terhadap teknologi informasi. Berdasarkan tabel, terlihat bahwa etos kerja kategori sangat rendah 0%, kategori rendah 7%, kategori sedang 44%, kategori tinggi adalah 12 % dan kategori sangat tinggi adalah 1 %. Dengan demikian variabel etos kerja adalah sedang yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.

Melihat hasil penelitian dengan permasalahan yang penulis angkat dalam latar belakang mengenai produktivitas kerja yang sedang, seperti masih adanya pegawai yang melaksanakan tugasnya kurang profesional, pegawai kurang memahami tugas dan fungsinya (tupoksi), dan masih adanya pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan. Keluhan tersebut bisa jadi bukan disebabkan oleh keseluruhan produktivitas kerja pegawai yang kurang baik akan tetapi dapat berasal dari oknum-oknum atau sebagian kecil pegawai saja yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan prosedur kerja yang telah di atur sebelumnya serta dapat juga disebabkan oleh koordinasi yang kurang antar sesama pegawai.

Hasil korelasi *pearson product moment* antara X_1 dan Y yaitu $r = 0,573$. Jadi terdapat hubungan antara keterampilan teknologi informasi dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,573. Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak maka harus mengetahui harga F_{test} dan membandingkan dengan F_{tabel} pada taraf kesalahan yang telah ditentukan dengan taraf kesalahan 5%.

Diketahui F_{test} sebesar 30,79 (lihat lampiran 9) dan F_{tabel} pada taraf kesalahan 5% sebesar 3,99 (lihat lampiran 10). Artinya $F_{test} > F_{tabel}$ ($6,45 > 3,99$) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan keterampilan teknologi informasi 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 $r = 0,615$. Jadi terdapat hubungan antara etos kerja dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,615. Untuk menguji korelasi signifikan atau tidak maka harus F_{test} dan membandingkan dengan F_{tabel} pada taraf kesalahan 5%. Diketahui F_{test} sebesar 38,32 (lihat lampiran 9) dan F_{tabel} pada taraf kesalahan 5% sebesar 3,99 (lihat lampiran 10). Artinya $F_{test} > F_{tabel}$ ($38,32 > 3,99$) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan etos kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.

Hasil dari korelasi sebelum variabel etos kerja sebagai kontrol, korelasi antara keterampilan teknologi informasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,573 (lihat lampiran 9). Setelah variabel etos kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,401.

Untuk mengetahui koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan atau tidak, maka harus uji t_{test} . Dari hasil perhitungan t_{test} dengan menggunakan SPSS diperoleh sebesar 3,422 (lihat lampiran 9), sedangkan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% diperoleh sebesar 1,670 (lihat lampiran 10). Ternyata t_{test} lebih kecil dari t_{tabel} ($3,422 < 1,670$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel keterampilan teknologi informasi dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel etos kerja sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.

Untuk mengetahui korelasi parsial murni atau tidak murni maka harus membandingkan F_{test} dengan F_{tabel} , dari data yang diperoleh F_{test} sebesar 11,496 (lihat lampiran 9) lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf kesalahan 5% sebesar 3,99 (lihat lampiran 10) atau $F_{test} < F_{tabel}$ ($11,496 > 3,99$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara keterampilan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel etos kerja.

Hasil dari korelasi sebelum variabel kompetensi sebagai kontrol, korelasi antara semangat kerja dan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,615 (lihat lampiran 9). Setelah variabel kompetensi dikontrol untuk seluruh sampel, maka korelasinya sebesar 0,472.

Untuk mengetahui koefisien korelasi parsial yang ditemukan signifikan atau tidak, maka harus membandingkan t_{test} dengan t_{tabel} . Dari hasil perhitungan t_{test} dengan menggunakan SPSS diperoleh sebesar 4,187 (lihat lampiran 9), sedangkan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% diperoleh sebesar 1,670 (lihat lampiran 10). Ternyata t_{test} lebih besar dari t_{tabel} ($4,187 > 1,670$). Dengan demikian koefisien korelasi variabel etos kerja dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dimana variabel keterampilan teknologi informasi sebagai pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.

Untuk mengetahui korelasi parsial murni atau tidak murni maka harus membandingkan F_{test} dengan F_{tabel} , dari data yang diperoleh F_{test} sebesar 17,198 (lihat lampiran 10) lebih besar daripada F_{tabel} pada taraf kesalahan 5% sebesar 3,99 (lihat lampiran 11) atau $F_{test} > F_{tabel}$ ($17,198 > 3,99$). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu dengan mengendalikan variabel keterampilan teknologi informasi.

Dari hasil linear berganda diperoleh data sebagai berikut $a = 17,402$, $b_1 = 0,212$ dan $b_2 = 0,407$. Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah $Y = 17,402 + 0,212X_1 + 0,407X_2$.

Untuk mengetahui apakah persamaan garis linear tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dicek dengan F_{test} . Dengan menggunakan komputer diperoleh F_{test} sebesar 27,993 (selengkapnya lihat lampiran 9). Sedangkan dengan melihat F_{tabel} untuk taraf kesalahan 5% diperoleh harga sebesar 3,99 (lihat lampiran 10). Hal ini berarti bahwa $F_{test} > F_{tabel}$ atau ($27,933 > 3,99$), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut.

Dengan nilai koefisien b_1 sebesar 0,212 maka diperoleh t_{test} sebesar 3,422 (lihat lampiran 9). Dan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka dibandingkan t_{test} dengan t_{tabel} . Diketahui t_{test} sebesar 3,422 dan t_{tabel} variabel kompetensi sebesar 1,670. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{test} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , maka signifikan. Jadi pengaruh keterampilan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu adalah signifikan. Pengamatan penulis saat melakukan penelitian terlihat bahwa pegawai di Kantor tersebut telah memiliki keterampilan dalam penggunaan teknologi informasi karena pada dasarnya keterampilan teknologi informasi merupakan hal yang bersifat individual. setiap individu memiliki tingkat keterampilan tersendiri.

Apabila dilihat dari indikator yang telah ditetapkan oleh penulis, pegawai termasuk memiliki keterampilan *magnitude*, *strength*, dan *generalibility* yang baik. Sehingga angka yang diperoleh dalam perhitungan antara pengaruh keterampilan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja besar.

Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,407 maka diperoleh t_{test} variabel semangat kerja sebesar 4,187 (lihat lampiran 9). Dan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka dibandingkan t_{test} dengan t_{tabel} . Diketahui t_{tabel} sebesar 1,670. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{test} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} . Maka signifikan. Jadi pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu adalah signifikan.

Ini bisa menjadi signifikan karena pada dasarnya etos kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat etos kerja yang berbeda tergantung pada kemauan bekerja individu. etos kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu serta instan-instansi masyarakat. etos kerja dapat tercapai apabila disamping perlunya kemampuan yang didukung oleh kemauan dalam bekerja dan keteladanan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan tabel koefisien regresi variabel keterampilan teknologi informasi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu sebesar 0,212. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel keterampilan teknologi informasi mengakibatkan perubahan sebesar 0,212 terhadap variabel etos kerja kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dalam hal ini keterampilan teknologi informasi memiliki pengaruh yang positif dengan produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu, akan tetapi pengaruh tersebut signifikan.

Selain koefisien regresi variabel keterampilan teknologi informasi, juga bisa diketahui regresi variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Pengaruhnya adalah sebesar 0,407. Hal ini berarti perubahan satu-satuan pada variabel semangat kerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,407 pada produktivitas kerja. Maka etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dan pengaruh tersebut signifikan.

Untuk mengetahui kecermatan prediksi dan regresi tersebut maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari Y (S_y) dengan *Standar Error Of Estimate* (SE_{test}).

Dengan menggunakan bantuan komputer diperoleh harga S_y yaitu 5,786 dan SE_{test} yaitu 4,246 (lihat lampiran 8). Dengan demikian maka $S_y > SE_{\text{test}}$. Hal ini menunjukkan bahwa prediksi tersebut di atas cermat.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh dari variabel keterampilan teknologi informasi (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu (Y).

Dengan menggunakan bantuan komputer diperoleh hasil sebesar 0,479. Dengan demikian untuk mengetahui koefisien determinasi atau koefisien penentu maka digunakan rumus iqbal hasan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KP} &= \text{R Square} \times 100 \% \\ &= 0,479 \times 100 \% \\ &= 47,9 \% \end{aligned}$$

Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu adalah sebesar 47,9 %. Hal ini pula menunjukkan bahwa sisa pengaruh sebesar 52,1 % adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain diluar variabel keterampilan teknologi informasi dan etos kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis yang penulis lakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran-saran di antaranya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, keterampilan teknologi informasi lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu. Oleh karena itu, keterampilan teknologi informasi yang dimiliki oleh setiap pegawai perlu ditingkatkan lagi dengan cara pegawai harus memiliki sarana teknologi informasi yang mendukung seperti komputer atau laptop yang mendukung pekerjaan pegawai sehingga keterampilan dapat meningkat dan memenuhi ketepatan waktu Serta kesempurnaan hasil pekerjaan. Perlu adanya pengembangan profesionalisme pegawai secara maksimal melalui tindakan sebagai berikut :
 - a. Sering adanya mutasi antar staf atau pejabat guna pengkayaan peningkatan semangat pegawai.
 - b. Mengikutsertakan dalam pendidikan non formal melalui pelatihan-pelatihan intern dan ekstern seperti pelatihan komputer yang berkelanjutan setiap 3 bulan sekali atau dapat menyesuaikan dengan perkembangan sistem Administrasi Pemerintahan Daerah.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa etos kerja yang dimiliki pegawai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya hal tersebut maka etos kerja perlu diperbaiki dan ditingkatkan lagi agar produktivitas kerja menjadi lebih baik lagi. Dengan cara Camat atau atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya, langsung menegur pegawai yang merokok dalam ruangan atau membuat area tempat merokok dan menegur pegawai yang sering terlambat masuk kerja serta tegas kepada pegawai dalam penggunaan atribut atau pakaian pada hari yang telah ditentukan pada saat jam kerja. Sehingga kualitas dari pimpinan benar-benar terlihat. Karena seperti

yang diketahui bahwa seorang pimpinan merupakan pengerak dari sebuah organisasi.

3. Perlu Penelitian lanjutan Untuk meneliti factor lain sebesar 52,1 % yang mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Long Hubung.

Daftar Pustaka

- Compeau, D. R., and Higgins, C. A. 1995a "Application of Social Cognitive Theory to Training for Computer Skills," *Information Systems Research* (6:2), pp. 118-143.
- Ayersman, D. J. (1996). Effects of Computer Instruction, Learning Style, Gender, and Experience on Computer Anxiety. *Computers in the Schools*, 12 (4), 15-30.
- Jumaili, Salman. 2005. Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual. Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo
- Nadler. (1986). *Keterampilan Belajar*. Jakarta : Bumi Aksara
- Payman, Simanjuntak (1993). Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: FEUI.
- Potosky, D., and Bobko, P. (1998). "The computer understanding and experiences scale: a self-report measure of computer experience", *Computers in Human Behavior*, 14(2), 1998, pp. 337-348.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Silalahi, Ulber. (2002). Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen. Bandung: Mandar maju.
- Sinamo, Jansen. 2005. Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses. Bogor: Grafika Mardi Yuana.