

## **PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KALIORANG KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Nur Halimah<sup>1</sup>**

### ***Abstrak***

*Nur Halimah, 2014, Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Bimbingan Bapak Dr. Bambang Irawan, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Hj. Hariati, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing II.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang dan mengukur besar pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur.*

*Metode penelitian ini termasuk penelitian verifikatif/kausalitas yaitu penelitian untuk menguji teori dan atau untuk membuktikan kebenaran penelitian terdahulu. Definisi Operasional meliputi independen variabel atau semangat kerja dan dependen variabel atau variabel efektivitas kerja. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Product Moment ( $r_{xy}$ ) dan analisis Regresi Linier Sederhana.*

*Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk  $N=33$ , dimana  $r_{xy}$  hitung lebih besar dari harga kritis  $r_{xy}$  tabel ( $0,629 > 0,344$ ) pada tingkat  $0,05$ . Dan termasuk dalam hubungan yang kuat antara semangat kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Kemudian melakukan uji regresi sederhana dan mendapat hasil sebesar  $0,628$ . Kemudian dari hasil uji determinasi besar pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur adalah  $39,56\%$ . Dimana efektivitas kerja kurang maksimal karena kurangnya semangat kerja dari para pegawai yang terlihat dari adanya pekerjaan yang selesai kurang tepat waktu sehingga pencapaian tujuan Kantor Kecamatan Kaliorang belum optimal.*

***Kata Kunci*** : Semangat Kerja dan Efektivitas Kerja

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : halimahangles@yahoo.co.id

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, terdapat indikasi yang mengarah pada rendahnya efektivitas kerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari kurang optimalnya kerja pegawai kantor kecamatan Kaliorang yang ditandai oleh lambatnya penyelesaian pekerjaan. Lambatnya penyelesaian pekerjaan tersebut karena kurangnya disiplin pegawai dalam hal jam kerja selain itu data absensi juga yang menunjukkan masih rendahnya semangat kerja pegawai kantor kecamatan kaliorang. Melihat permasalahan tersebut maka di Kantor Kecamatan Kaliorang masih diperlukannya perbaikan sumber daya manusia secara terus menerus. Penulis berasumsi bahwa hal tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan semangat kerja agar pelayanan yang diberikan dapat terlaksana secara efektif. Karena dengan efektivitas kerja pegawai akan meningkatkan kualitas pelayanan. Sebagaimana telah dikemukakan oleh Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:77) dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, terlihat bahwa tinggi rendahnya semangat kerja pegawai memiliki pengaruh bagi efektivitas kerja pegawai. Dalam hal ini untuk mencapai efektivitas kerja pegawai maka semangat kerja penting untuk ditingkatkan di Kantor Kecamatan Kaliorang untuk pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Dari masalah diatas untuk dapat mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur”.

### ***Rumusan Masalah***

1. Apakah ada pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur?
2. Berapa besar pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur.
2. Untuk mengukur besar pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur.

### ***Manfaat Penelitian***

1. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan Administasi Negara khusus-

- nya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara praktis sebagai informasi dan pembangunan bagi instansi yang terkait khususnya Kantor Kecamatan Kaliorang.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

#### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi. Karena pegawai sangat menentukan berhasil tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Dalam hal ini, dimana sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2011:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat”.

#### ***Semangat Kerja***

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Darmawan (2013:77), Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Sedangkan Menurut Hasibuan (2005:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Adapun mengenai ukuran atau indikator-indikator semangat kerja maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Absensi, yaitu mengenai ketidakhadiran pegawai dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya.
2. Kepuasan Kerja, yaitu keadaan pegawai dalam suasana menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang ditekuninya .
3. Disiplin kerja, yaitu kesediaan pegawai dalam mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis dalam suatu organisasi.
4. Tanggung jawab, yaitu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kewajiban yang dimiliki.

#### ***Efektivitas Kerja***

Definisi efektivitas menurut pakar sebagaimana yang dikutip oleh Pasolong (2007:4), sebagai berikut: efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan

digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Sementara efektivitas kerja menurut Siagian (dalam Waluyo, 2007:91), diartikan sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan. Dalam pengertian lain, apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Kemudian menurut Steers (dalam Tangkilisan, 2005:151) "mengidentifikasi empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan karakteristik kebijakan manajemen”:

1. Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja, karena karakteristik organisasi ini menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola-pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik lingkungan itu secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara pegawai dan kondisi kerja. Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.
3. Karakteristik pekerja: faktor ini lah yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja, karena betapapun lengkapnya sarana prasarana dan baiknya mekanisme kerja tanpa didukung kualitas sumber daya yang mengisinya tidak akan ada artinya.
4. Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen; manajer memainkan peranan paling sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi, dan memperlancar kegiatan kearah sasaran. Kebijakan yang baik adalah kebijakan tersebut secara jelas membawa kita ke arah tujuan yang diinginkan.

### ***Teori Dasar (Teori Penghubung)***

Semangat kerja pegawai merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Sebab semangat kerja yang baik, maka tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara optimal. Sebaliknya semangat kerja yang rendah akan menghambat pelaksanaan tugas, penyelesaian tugas, pekerjaan kurang efektif dan ditandai dengan rendahnya kedisiplinan serta partisipasi pegawai dalam organisasi. Sementara dalam instansi pemerintah diperlukanya pelayanan yang berkualitas untuk memberikan kepuasan pada masyarakat yang dilayani dimana keinginan agar dilayani secara baik, cepat dan tepat. Efektivitas kerja pegawai berhasil dilakukan dengan baik atau tidak dipengaruhi oleh sumber daya manusianya yaitu pegawai sebagai pelaksana kegiatan dalam organisasi. Untuk

itu diperlukannya semangat kerja pada pegawai yang menyertainya dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sehingga berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka terdapat teori yang menghubungkan kedua variabel yaitu Semangat Kerja dengan Efektivitas Kerja. Sebagaimana menurut pendapat Nitisemito (2001:160) bahwa untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi, perlu ditimbulkan adanya semangat kerja dari pegawai. Sehingga efektif atau tidaknya kerja pegawai berkaitan dengan semangat kerja dari pegawai tersebut. Untuk itu diperlukannya semangat kerja pada pegawai yang menyertainya dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi agar efektif.

### ***Hipotesis***

Menurut Sugiyono (2012:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

$H_0$  : Diduga Tidak terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur.

$H_a$  : Diduga terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur.

### ***Definisi Konsepsional***

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis memberikan definisi konsepsional, yaitu:

1. Semangat kerja adalah suatu keinginan diri untuk berkerja dengan sungguh-sungguh dan bekerja dengan sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang diharapkan yang dapat dilihat melalui tingkat absensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan tanggung jawab pegawai.
2. Efektivitas kerja pegawai adalah suatu aktivitas pegawai dalam upaya melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan sejauh mana hasil yang di capai pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan di instansi/organisasi yang berdasarkan karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, dan karakteristik kebijakan manajemen.

### ***Definisi Operasional***

Dalam definisi operasional terkandung indikator-indikator dari independent dan dependent variabel, yaitu:

1. Semangat Kerja (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
  - 1) Absensi
  - 2) Disiplin kerja
  - 3) Kepuasan kerja
  - 4) Tanggung jawab

2. Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Karakteristik organisasi
- 2) Karakteristik lingkungan
- 3) Karakteristik pekerja
- 4) Karakteristik kebijakan dan manajemen

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data menurut Sugiyono (2012:14), merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan Kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian verifikatif/kausalitas.

### ***Populasi***

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dimana tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu seluruh pegawai yang bekerja dan ditempatkan pada bidangnya masing-masing di Kantor kecamatan kaliorang yang berjumlah 33 orang. Sebagaimana menurut Sugiyono (2013:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :Penelitian kepustakaan (*library research*), Penulis berusaha mempelajari data dari literatur dan sumber bacaan yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan.

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian sebagai berikut :
  - a. Wawancara  
Wawancara adalah melakukan perbincangan-perbincangan dan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada beberapa orang pegawai.
  - b. Observasi  
Observasi adalah cara penulis untuk mengumpulkan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti.
  - c. Kuesioner (Angket)  
Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan penulis untuk memperoleh informasi dan data dari responden yang berhubungan dengan penelitian.
  - d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh suatu data atau informasi mengenai hal-hal atau variabel yang ada kaitannya dengan penelitian.

### **Alat Pengukur Data**

Alat pengukur data yang dipergunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:107), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5) dengan menggunakan skor pada setiap indeksnya sebagai berikut:

1. Bila responden menjawab (a) diberi skor 5.
2. Bila responden menjawab (b) diberi skor 4.
3. Bila responden menjawab (c) diberi skor 3.
4. Bila responden menjawab (d) diberi skor 2.
5. Bila responden menjawab (e) diberi skor 1.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk mengetahui pengaruh variabel semangat kerja (X) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y) menggunakan korelasi product moment yaitu dengan rumus sebagai berikut:

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

Sedangkan untuk mengukur pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai digunakan rumus Regresi Linear Sederhana yaitu:  $Y = a + bX$

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kecamatan Kaliorang merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Kutai Timur dengan luas wilayah 168,78 km<sup>2</sup>. Dimana Kecamatan Kaliorang terletak pada daerah khatulistiwa yang berada pada posisi 1<sup>0</sup> 14' 24" – 0<sup>0</sup> 48' 0" Lintang Utara dan 117<sup>0</sup> 38' 06" – 171<sup>0</sup> 58' 12" Bujur Timur. Secara administratif batas wilayahnya sebagai berikut :

- Sebelah utara : Kecamatan Sangkulirang
- Sebelah selatan : Selat Makasar
- Sebelah timur : Kecamatan Sangkulirang
- Sebelah barat : Kecamatan Bengalon

Wilayah Kecamatan Kaliorang terdiri dari 7 desa, yaitu : Bukit Makmur (SP 1), Bukit Harapan (SP 2), Citra Manunggal Jaya (SP 3), Bangun Jaya (SP 4), Bumi Sejahtera (SP 5), Kaliorang, dan Selangkau.

Dalam mencapai tujuan Kantor Kecamatan Kaliorang, camat dibantu oleh 33 orang pegawai. Adapun bidang pekerjaan yang berada di bawah kedudukan Camat sebanyak 7 bidang, yaitu : Sekertaris Camat 1 orang, Kasubag Umum dan Kepegawaian 1 orang, dan 5 bidang Seksi yaitu : Kasi Pemerintahan 1 orang, Kasi Ketentraman dan ketertiban Umum 1 orang, Kasi Pelayanan Umum 1 orang, Kasi Pembangunan dan Kesejahteraan Sosial I orang, dan Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa 1 orang, dengan dibantu oleh 17 staf dan 9 Linmas.

### **Jumlah Pegawai Kecamatan Kaliorang Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin**

No.	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	SD/Sederajat	1	-	1
2	SMA/Sederajat	16	7	23
3	D3	1	-	1
4	Sarjana (S1)	6	-	6
5	Magister (S2)	1	1	2
Jumlah		25	8	33

Sumber Data : Monografi Kecamatan Kaliorang Tahun 2014

#### **Visi**

Menciptakan Kecamatan Kaliorang sebagai organisasi terdepan dalam memberikan Pelayanan Prima di bidang penyelenggaraan pemerintahan kemasyarakatan dan Pembangunan Kecamatan.

#### **Misi**

Adapun Misi Kantor Kecamatan Kaliorang adalah:

1. Meningkatkan kualitas aparatur pemerintahan kecamatan Kaliorang
2. Meningkatkan sarana dan prasarana fisik pelayanan umum
3. Meningkatkan kualitas perencanaan pembangunan kecamatan kaliorang
4. Peningkatan pembangunan di bidang Pendidikan, kesehatan, pertanian, perkebunan, peternakan, dan pariwisata.

#### **Analisis Data**

Adapun tahapan atau langkah untuk mengetahui pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai, yaitu :

- a. Menghitung nilai koefisien korelasi antara variabel semangat kerja (X) dengan Efektivitas Kerja (Y) menggunakan korelasi product moment:

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

- b. Menghitung nilai regresi antara variabel Semangat Kerja (X) dengan Efektivitas Kerja (Y) menggunakan rumus Regresi Linear Sederhana yaitu:  
 $Y = a + bX$
- c. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r_{xy}$  (yang diperoleh dari tabel hasil penghitungan) dengan  $r_{xy}$  pada tingkat 0,05 pada lampiran harga kritis koefisien korelasi *Product Moment*. Apabila  $r_{xy}$  hitung lebih besar dari  $r_{xy}$  tabel dengan N=33 maka terdapat pengaruh antara variabel X dan variabel Y.
- d. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X (semangat kerja) terhadap variabel Y (efektivitas kerja) dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

$r^2$  = Kuadrat Koefisien Pearson

### ***Pembahasan***

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen yaitu semangat kerja yang diukur melalui indikator absensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, skor rata-rata jawaban responden untuk absensi adalah 122 yang termasuk dalam kategori baik. Kemudian untuk disiplin kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 120 yang termasuk kategori baik. Selanjutnya pada indikator kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata sebanyak 109 yang termasuk kedalam kategori sedang. Sementara pada indikator tanggung jawab terdapat skor rata-rata sebanyak 120 yang termasuk dalam kategori baik. Dari keempat indikator tersebut, diperoleh skor rata-rata 117 yang masih termasuk dalam kategori baik. Indikator-indikator yang termasuk dalam kategori baik adalah absensi, disiplin kerja, dan tanggung jawab, sementara pada indikator kepuasan kerja masih dalam kategori sedang sehingga perlu lebih ditingkatkan lagi agar dapat tumbuhnya semangat kerja pegawai. Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah Efektivitas Kerja. Efektivitas kerja dibagi kedalam empat indikator yaitu karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja serta karakteristik kebijakan dan manajemen. Adapun hasil jawaban responden yang diperoleh untuk karakteristik organisasi memiliki skor rata-rata sebanyak 105 yang termasuk dalam kategori sedang. Kemudian pada indikator karakteristik lingkungan memperoleh skor rata-rata sebesar 109 yang termasuk

dalam kategori sedang. Selain itu, karakteristik pekerja juga memperoleh skor rata-rata dalam kategori sedang yaitu 110, dan indikator yang terakhir adalah karakteristik kebijakan dan manajemen yang mempunyai skor terkecil dibandingkan indikator lainnya yaitu rata-rata 93.5 yang termasuk dalam kategori sedang. Dari keempat indikator tersebut diperoleh skor rata-rata 104 yang termasuk dalam kategori sedang, yang berarti dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang sedang dan indikator yang lemah adalah karakteristik kebijakan dan manajemen. Efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Kaliorang dikatakan sedang karena masih belum optimalnya kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang dilihat dari kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari pembahasan yang memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa  $H_a$  diterima yaitu dan  $H_0$  ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,629 > 0,344$ ) yang termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya besar nilai pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 15,491 + 0,628X$  yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 15,491 dan nilai koefisiennya sebesar 0,628 yang menunjukkan bahwa jika semangat kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan semangat kerja maka efektivitas kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,628 atau 62,8%. Dengan demikian hasil analisis menunjukkan bahwa variabel semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel efektivitas kerja pegawai sebesar 62,8%. Berdasarkan dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Hasil uji korelasi yang diperoleh adalah 0,629 yang menunjukkan kedua variabel tersebut berada pada hubungan positif dan kuat. Selanjutnya berdasarkan dari hasil uji determinasi besar pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur adalah 39,56%. Kemudian jika membandingkan hasil penelitian yang diperoleh saat ini dengan penelitian-penelitian yang terdahulu, nilai yang diperoleh dari penelitian sekarang ini mengalami sedikit peningkatan dibandingkan dengan nilai penelitian terdahulu. Namun hal tersebut tetap sama-sama membuktikan bahwa adanya hubungan antara semangat kerja dengan efektivitas kerja pegawai, meskipun variabel-variabel tersebut diukur melalui indikator-indikator yang berbeda. Dengan demikian semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori dengan Nitisemito (2001:160) yang menyatakan bahwa untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi, perlu ditimbulkannya semangat kerja dari pegawai. Sehingga dalam suatu instansi perlu diperhatikannya sumber daya manusia agar dapat berkerja secara efektif untuk mencapai hasil dan tujuan yang optimal.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur” yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang diperoleh, terdapat ada pengaruh antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung sebesar 0,629 dimana nilai tersebut pada tabel interpretasi berada di interval 0,60 – 0,79 yang termasuk dalam kategori positif dan kuat.
2. Dari hasil analisis regresi sederhana antara variabel semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh persamaan  $Y = 15,491 + 0,628X$  yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 15,491 dan nilai koefisiennya sebesar 0,628 yang menunjukkan bahwa jika semangat kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan semangat kerja maka efektivitas kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 62,8%. Kemudian dari hasil uji determinasi besar pengaruh semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur adalah 39,56%.

### ***Saran***

1. Mengenai semangat kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang, diperlukannya perhatian Camat untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan para pegawai diharapkan memiliki kesadaran dalam menjalankan tugas, agar dapat melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya dan menghasilkan kerja yang optimal.
2. Efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang masih belum maksimal dan perlu lebih ditingkatkan lagi terutama pada karakteristik kebijakan dan manajemen diharapkan adanya perhatian dari Camat untuk melibatkan pegawai yang berkaitan dalam penyusunan kebijakan Kantor Kecamatan Kaliorang agar pegawai lebih memahami kebijakan yang dibuat.

### ***Daftar Pustaka***

- Almasdi, Jusuf Suit. 2006. *Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: PENA SEMESTA
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. PENERBIT ANDI
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: SELAMBA HUMANIKA
- Makmur. 2009. *Patologi Serta Terapinya dalam Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama

- Muhidin, Sambas Ali. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- Nawawi, Zaidan. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administasi Publik*. Bandung: ALFABETA
- Riduwan. 2013. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: ALFABETA
- Subkhi, Akhmad & Mohammad Jauhar. 2013. *Pengantar Teori & Perilaku Organisasi*. Jakarta: PRESTASI PUSTAKA
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- \_\_\_\_\_. 2012. *Metode Penelitian Adminstrasi*. Bandung: ALFABETA
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Goog Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GAVA MEDIA
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT GRASINDO
- Taniredja, Tukiran & hidayati mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*. Bandung: ALFABETA
- Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Waluyo. 2007. *Manajemen Publik (konsep, aplikasi dan implementasi dalam pelaksanaan otonomi daerah)*. Bandung: MANDAR MAJU.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: PRENADA MEDIA

**Sumber lain:**

- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Dokumen Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Kecamatan