



DETERMINANT PRODUCTIVITY OF HONORARY EMPLOYEES IN WATER IRRIGATION AREA OBSERVATION OFFICES SELUMA

DETERMINAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI HONORER PADA KANTOR PENGAMAT PENGAIRAN DAERAH IRIGASI AIR SELUMA

Budi Setiawan¹⁾; Ahmad Soleh²⁾; Kaulan²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ²⁾ ahmadsolehse81@yahoo.co.id

How to Cite :

Setiawan, B., Soleh, A., Kaulan. (2020). Determinan Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma. *Bima Journal: Bussines Managemet and Accounting*, 1(1)

ARTICLE HISTORY

Received [11-01-2020]

Revised [14-01-2020]

Accepted [16-02-2020]

KEYWORDS

Work Spirit, Work Discipline, Organizational Commitment, Work Productivity, and Honorary Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis determinan produktivitas kerja pegawai honorer di Kantor Pengamat Daerah Irigasi Air Seluma. Metode pengumpulan data dengan membagikan kuesioner kepada 42 orang pegawai honorer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, dengan metode regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji F. Hasil analisis SPSS for windows versi 16.0, diperoleh persamaan regresi $Y = 2,239 + 0,231X_1 + 0,653X_2 + 0,378X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling kuat dengan produktivitas kerja karena memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,653. Dari hasil uji determinasi diketahui 85,3% produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma dipengaruhi oleh semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Hasil uji t menunjukkan semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer, karena nilai probabilitas sig. < 0,05. Sedangkan hasil uji F (Anova) menunjukkan semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, dimana nilai Fhitung > Ftabel (80,169 > 2,850).

ABSTRACT

This study aims to analyze the determinants of the work productivity of honorary employees at the Seluma Irrigation Water Observers Regional Office. The method of collecting data is by distributing questionnaires to 42 honorary employees. Analysis of the data used is quantitative analysis, with the method of multiple linear regression, determination test, t test and F test. The results of SPSS analysis for windows version 16.0, obtained the regression equation $Y = 2.239 + 0.231X_1 + 0.653X_2 + 0.378X_3$. The regression equation shows that there is a positive influence between morale, work discipline and organizational commitment to the work productivity of honorary employees at the Seluma Irrigation Water Observers Regional Office, and work discipline variables have the strongest influence on work productivity because it has the greatest regression coefficient value, namely .653. From the results of the determination test it is known that 85.3% of the work productivity of honorary employees at the Seluma Irrigation Water Irrigation Area Observers Office is influenced by morale, work discipline and organizational commitment. The t-test results showed that morale, work discipline and organizational commitment partially had a significant effect on the work productivity of honorary employees, because of the probability value of sig. <0.05. While the F (Anova) test results showed that work morale, work discipline and organizational commitment simultaneously had a significant influence on the work productivity of honorary employees at the Seluma Irrigation Water Irrigation Area Observers Office, where $F_{count} > F_{table}$ (80,169 > 2,850).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu dinas/badan instansi pemerintah, karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional sehari-hari dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Manajemen SDM juga menyangkut dalam pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan kesempatan, pengembangan pegawai, karir, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja sampai dengan masa pensiun (Sinambela, 2018). Lebih lanjut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan dinas/badan akan ditentukan oleh produktivitas kerja masing-masing pegawai yang ada di dalamnya. Semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja (Pratama dan Wardani, 2017). Meningkatnya semangat kerja akan berdampak pada cepatnya penyelesaian pekerjaan dan memperkecil pengaruh buruk atas dampak yang ditimbulkan dari menurunnya semangat kerja. Selanjutnya, dengan meningkatnya semangat kerja diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja. Kedisiplinan juga memiliki peran yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja. Disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Hindriari, 2018). Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Selain itu, meningkatnya produktivitas kerja juga didasari atas komitmen organisasi yang tinggi oleh para pegawai atau seluruh anggota organisasi. Komitmen merupakan integrasi dari perasaan kecintaan dan loyalitas yg tinggi dari karyawan kepada pekerjaannya atau perusahaannya. Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan akan terikat secara emosional (afektif), rasional (normatif), dan memiliki keinginan karir jangka panjang (kontinuan), sehingga faktor-faktor tersebut yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal (Meutia dan Husada, 2019).

Studi literatur menunjukkan bahwa terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Assagaf dan Datulong, 2015; Indrawati dkk, 2018; Pratama dan Wardani, 2017; Febrianti dkk, 2019). Namun, terdapat studi yang menemukan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Pettarani dkk, 2019). Studi tentang disiplin kerja ditemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Indrawati dkk, 2018; Hindriari, 2018). Namun, terdapat studi yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Saleh dan Utomo, 2018; Assagaf dan Datulong, 2015). Selanjutnya, studi literatur tentang komitmen Organisasi ditemukan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Indrawati dkk, 2018; Meutia dan Husada, 2019). Temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian Manery dkk (2018) yang mengkonfirmasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dan terdapat kesenjangan hasil penelitian sebelumnya antara semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja, maka penelitian ini akan mengklarifikasi kesenjangan tersebut, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi instansi untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan strategi pencapaian produktivitas kerja. Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma.

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Purwanto dalam Syaputra (2017) mengungkapkan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut Namawi dalam Syaputra (2017), Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah (a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan; (b) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang, (c) Status sosial pekerjaan, (d) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan; dan (e) Tujuan pekerjaan. Selanjutnya, Anoraga (2011) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut (a) Ceria; (b) Memiliki inisiatif; (c) Berfikir kreatif dan luas; (d) Menyenangi apa yang sedang dilakukan; (e) Tertarik dengan pekerjaannya; (f) Bertanggungjawab; (g) Memiliki kemauan bekerja sama; (h) Berinteraksi dengan atasan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Syaputra,2017). Menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Hasibuan dalam Taryaman (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Amriany, dkk dalam Anggraeni (2016) menyebutkan bahwa indikator disiplin kerja yaitu (a) Kehadiran. Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun; (b) Waktu kerja. Merupakan jangka waktu saat pekerjaan yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan; (c) Kepatuhan terhadap perintah, yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya; (d) Kepatuhan terhadap aturan. Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan; (e) Pakaian seragam. Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Taryaman (2016) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut.

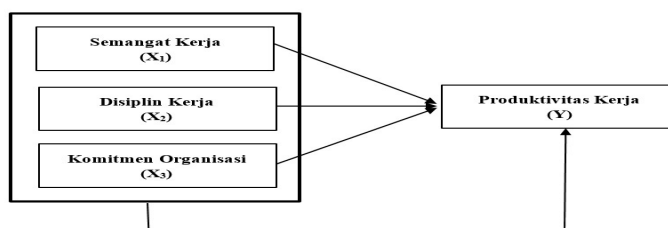
Mckinsey & Company telah mengembangkan model komitmen yang disebut *The Five Key Commitment Model*. Grup konsultan ini mengatakan bahwa para menejer yang unggul dapat menciptakan kesan yang kuat dan positif dari orang lain karena mereka menggabungkan serangkaian keyakinan yang positif dengan perilaku yang positif pula (Taryaman, 2016). Berdasarkan model komitmen tersebut dapat lima jenis komitmen yang pokok yakni (a) Komitmen kepada pelanggan; (b) Komitmen kepada organisasi; (c) Komitmen kepada diri sendiri, (d) Komitmen kepada anggota kelompok; (e) Komitmen kepada tugas. Allen dan Mayer dalam Luthans (2014) mengemukakan tiga aspek dalam komitmen organisasi (a) Komitmen afektif; (b) Komitmen kontinuan; dan (c) Komitmen normatif.

Produktivitas Kerja

Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2013). Menurut Gaspersz dalam Putra (2018), Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran produktivitas faktor tunggal yang diukur berdasarkan tingkat efektivitas terhadap tingkat efisiensi. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Menurut Nasron dan Astuti (2012), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan (*input*). Pada dasarnya setiap individu yang produktif memiliki karakteristik sebagai berikut (a) Secara konsisten selalu mencari gagasan-gagasan yang lebih baik; (b) Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela; (c) Menggunakan waktu secara efektif dan efisien; (d) Dapat berlaku sebagai anggota kelompok yang baik, sebagaimana menjadi seorang pimpinan yang baik; (e) Dapat memotivasi dirinya sendiri melalui dorongan dari dalam; (f) Memahami pekerjaan orang lain dengan baik; (g) Hubungan antar pribadi pada semua tingkatan dalam organisasi berlangsung dengan baik; (h) Seringkali melampaui standar yang telah ditetapkan; (i) Selalu mempelajari sesuatu yang baru dengan cepat; (j) Bukan merupakan tipe orang yang selalu mengeluh dalam bekerja.

Kerangka Analisis

Produktivitas merupakan sebuah rangkuman dari jumlah serta kualitas performa dari pekerjaan pegawai, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber-sumber daya lainnya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan maupun usaha masing-masing manusia sebagai upaya untuk meningkatkan mutu dalam kehidupannya. Pandangan ini menjadikan semangat yang mendalam serta memungkinkan orang memandang bahwa kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai suatu keutamaan. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh semangat kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Sebagai alur hubungan antara variabel tersebut dalam penelitian ini seperti pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Analisis

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif yaitu metode analisis yang didasarkan perhitungan angka-angka yang menggunakan statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian. Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan *software SPSS for windows* versi 16.0. Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer sebanyak 42 orang pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma. Persamaan untuk model Regresi Linier berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Y = Produktivitas

B₀ = Konstanta

β₁ = Standar koefisien regresi linier dari semangat kerja

β₂ = Standar koefisien regresi linier dari disiplin kerja

β₃ = Standar koefisien regresi linier dari komitmen organisasi

X₁ = Semangat kerja

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Komitmen organisasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air seluma, maka digunakan Uji Determinasi, yaitu dengan cara menghitung koefisien determinasi (R²). Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan nilai *adjusted R square*. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air seluma, baik secara parsial maupun secara simultan, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F atau Anova).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variable-variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Caranya dengan menggunakan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji t. Dengan *level of significant* 95% atau α = 0,05, maka kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas sig. > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika probabilitas sig. < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji simultan (Uji F/Anova)

Uji F (Anova) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (semangat kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja pegawai honorer). Dengan tingkat keyakinan 95% atau α = 0,05, maka kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti bahwa semangat kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer (Y) pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa semangat kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer (Y) pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, kemudian dilakukan pengolahan data menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.0, maka diperoleh hasil l sebagaiberikut :

Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,239	0,738		2,239	.000		
	Semangat Kerja	.231	.069	.258	.231	.001	.386	2.592
	Disiplin Kerja	.853	.111	.649	.853	.000	.307	3.256
	Komitment Organisasi	.378	.093	.340	.378	.000	.332	2.816

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasar hasil perhitungan pada tabel 1 yang ditulis dalam bentuk *unstandardized coefficients*, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = 2,239 + 0,231X_1 + 0,653X_2 + 0,378X_3 \dots\dots\dots(2)$$

Dari persamaan 2 regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,239 adalah produktivitas kerja pegawai honorer sebelum dipengaruhi oleh variabel semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi atau dengan kata lain X_1, X_2 dan $X_3 = 0$.
2. Koefisien regresi sebesar $0,231X_1$, menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan bila semangat kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,231 dengan asumsi variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi tetap.
3. Koefisien regresi sebesar $0,653X_2$, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan bila disiplin kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,653 dengan asumsi variabel semangat kerja dan komitmen organisasi tetap.
4. Koefisien regresi sebesar $0,378X_3$, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan bila komitmen organisasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,378 dengan asumsi variabel semangat kerja dan disiplin kerja tetap.
5. Dari persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, karena memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,653. Kemudian diikuti oleh pengaruh variabel

komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi 0,378. Sedangkan variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang paling kecil dengan produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,231.

Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi (R^2). Uji determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas (semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi) memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (produktivitas kerja). Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari 2 digunakan *adjusted R square*. Secara rinci perhitungannya sebagai berikut :

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.864	.853	1.260

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja

Berdasar hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 16.0 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,853. Hal ini berarti 85,3% ($0,853 \times 100\%$) variabel produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma dipengaruhi oleh variabel semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 14,7% ($100\% - 85,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3, semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,239	0.738		3.742	.000
	Semangat Kerja	.231	.069	.258	3.340	.001
	Disiplin Kerja	.653	.111	.649	7.674	.000
	Komitment Organisasi	.378	.093	.340	4.049	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil uji F pada 4, diketahui

bahwa nilai F_{hitung} sebesar 80,169, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,850, ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $80,169 < 2,850$.

Tabel 4. Hasil Uji F (Anova)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.548	3	127.183	80.169	.000 ^a
	Residual	60.285	38	1.586		
	Total	441.833	41			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma. Hal ini berarti semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja merupakan kondisi pegawai yang mendukung dirinya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Hasibuan (2009) bahwa, semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Artinya bahwa antara semangat kerja dengan produktivitas kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Tanda-tanda pegawai yang memiliki semangat kerja rendah ditunjukkan dengan perilaku, seperti menjadi sangat tenang karena tidak tertarik dengan pekerjaannya, tidak bersosialisasi dengan rekan kerja, selalu datang terlambat dan pulang lebih awal, kurangnya kinerja yang dimiliki pegawai serta menjadi mudah terganggu dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai honorer, adalah sebagai berikut :

1. Memberikan honor sesuai beban kerja & keahlian pegawai honorer, serta bonus tambahan jika mereka berprestasi dengan melebihi target yang telah ditetapkan.
2. Mendengarkan ide kreatif dan juga aspirasi dari para pegawai honorer, ini bisa menambah semangat kerja mereka karena mereka merasa dianggap sebagai bagian dari tim yang memiliki kemampuan dan andil yang sama untuk memajukan kualitas dinas/lembaga.
3. Pimpinan membuka hubungan komunikasi yang baik dengan para pegawai honorer, misalnya menanyakan tentang kabar keluarga mereka atau tentang motivasi mereka bekerja, atau bisa juga menanyakan tentang rencana masa depan mereka.
4. Jenjang karier yang jelas bagi pegawai honorer, kejelasan jenjang karier akan meningkatkan semangat bekerja dan berikan juga stimulus untuk bersaing secara positif dan sportif antar sesama pegawai.

5. Mengadakan pelatihan dan seminar dalam upaya meningkatkan kualitas pegawai honorer, dengan pengembangan kualitas kerja para pegawai, tentu akan meningkatkan produktivitas mereka dalam bekerja dan yang paling penting adalah semangat kerja mereka.
6. Memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi, Apresiasi dapat berbentuk pujian kata-kata terima kasih dan rasa bangga memiliki karyawan seperti mereka hingga memberikan hadiah, seperti *voucher* belanja gratis.
7. Membuat lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja sama dengan rekan-rekan kerja lainnya dalam bekerja sesuai target dan tujuan tim yang ingin dicapai dinas/lembaga.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, maka semakin tinggi produktivitas kerja pegawai honorer.

Menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan dalam suatu pekerjaan merupakan kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati semua peraturan institusi/lembaga dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Kedisiplinan tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa ada upaya yang dilakukan oleh institusi/lembaga ataupun pimpinan. Upaya yang dapat dilakukan tersebut seperti menetapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas dan disertai dengan pengawasan yang cukup. Dengan demikian, disiplin merupakan kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkat laku (Hasibuan, 2011). Semakin baik disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena itu, pegawai yang disiplin tidak akan melalaikan tugas dan kewajiban ataupun menyalahgunakan kewenangan yang dimilikinya.

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi memiliki karakteristik individu, yaitu selalu datang dan pulang kerja tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan dengan baik sesuai prosedur, bekerjasama dalam tim yang kuat, memelihara sarana dan perlengkapan kerja dengan baik serta mematuhi semua peraturan institusi/lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku. Perilaku-perilaku positif yang ditunjukkan oleh pegawai seperti inilah yang secara langsung akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut, karena akan mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan institusi/lembaga, pegawai dan masyarakat.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik bukanlah merupakan hal yang mudah, karena ada banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti besar kecilnya kompensasi, kepastian aturan, keteladanan kepemimpinan, pengawasan, sanksi hukuman dan lainnya. Upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Kepala Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma dalam memelihara dan sekaligus meningkatkan kedisiplinan para pegawai honorer di lingkungan Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, antara lain :

1. Menjelaskan semua peraturan-peraturan organisasi, tuntutan kerja serta kebijakan-kebijakan pimpinan secara baik dan terperinci kepada semua pegawai honorer, sehingga mereka benar-benar memahami dan memiliki kesadaran untuk mematuhi.
2. Memberikan sanksi tegas dan konsisten kepada pegawai honorer yang melakukan kesalahan.
3. Memberi penghargaan kepada pegawai honorer yang telah menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai aturan yang ditetapkan.

4. Memberikan latihan dan kegiatan yang berkesinambungan untuk menambah ketrampilan dan rasa percaya diri pegawai honorer.
5. Meminta partisipasi pegawai honorer dalam menyusun peraturan dan penerapannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Koefisien regresi sebesar 0,378X₃ pada persamaan 2 menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dan bila komitmen organisasi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,378 dengan asumsi variabel semangat kerja dan disiplin kerja tetap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma. Hal ini berarti semakin baik komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai honorer terhadap Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai honorer tersebut.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan, salah satunya ditentukan oleh komitmen pegawai terhadap organisasi tersebut, baik berupa institusi/lembaga pemerintah ataupun perusahaan. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional menggambarkan kesetiaan seseorang terhadap perusahaan atau institusi tempat ia bekerja. Mathis dan Jackson (2011) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasinya tentu akan merefleksikan loyalitasnya terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen adalah pegawai yang mempunyai keinginan kuat untuk menjadi anggota utama dari organisasinya, mempunyai kemauan yang kuat untuk bekerja dan berusaha bagi kepentingan organisasi, serta mempunyai kepercayaan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2014). Hal ini akan ditunjukkan dengan sikap dan perilaku seperti: rasa bangga terhadap organisasi tempat individu bekerja, merasa bahagia berkarir dalam organisasi, merasa menjadi bagian dari organisasi dan terikat secara emosional pada organisasi. Melalui ikatan yang kuat seperti di atas maka individu akan berusaha meningkatkan kinerja organisasi, dengan cara meningkatkan produktivitas kerja setiap individu dalam organisasi.

Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, dimana hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $80,169 > 2,850$. Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 85,3%, sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Namun, besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) adalah berbeda. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, kemudian diikuti oleh pengaruh variabel komitmen organisasi. Sedangkan variabel semangat kerja memiliki

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma, dapat disimpulkan bahwa dari hasil *output* SPSS *for windows* versi 16.0, didapat persamaan regresi linier berganda yaitu, $Y = 2,239 + 0,231X_1 + 0,653X_2 + 0,378X_3$. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,853. Hal ini berarti 85,3% dari produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma dipengaruhi oleh variabel semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Variabel semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel semangat kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja nilai probabilitas sig. < 0,05. Sedangkan secara simultan ke tiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F (Anova) yang menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $80,169 > 2,850$.

Saran

1. Mengingat variabel semangat kerja pegawai honorer memiliki koefisien regresi yang paling kecil terhadap produktivitas kerja, ini mengindikasikan bahwa saat ini pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma memiliki semangat kerja yang rendah, sehingga harus mendapat perhatian yang serius dari pimpinan dan perlu ditingkatkan lagi.
2. Beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma dalam meningkatkan semangat kerja pegawai honorernya, seperti memberikan apresiasi dan bonus tambahan kepada pegawai honorer yang berprestasi melebihi target kerja yang telah ditetapkan, memastikan adanya jenjang karier yang jelas bagi pegawai honorer, dan selalu membuka hubungan komunikasi yang baik dengan para pegawai honorer.
3. Komitmen organisasi pegawai honorer pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma juga masih rendah, sehingga perlu ditingkatkan lagi melalui berbagai upaya nyata dari Pimpinan, sehingga para pegawai honorer benar-benar memiliki ikatan kejiwaan dan emosional yang kuat terhadap Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Air Seluma.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P, 2011. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assagaf, Shannon Cecilia Y dan Dotulong, Lucky O H, 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal EMBA, 3(2), 639-649.

- Febrianti, Nila Rizkie., Ani, Hety Mustika., dan Hartanto Wiwin, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Topen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49.
- Hasibuan, M.S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hindriari, Reni, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Legok. *Jurnal Ilmiah Semarak*. 1(1), 92-107.
- Indrawati., Baharuddin., dan Buyung, 2018. Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Journal of Management*, 1(1), 11-33.
- Luthans, F, 2014. *Prilaku organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: andi.
- Manery, Benyamin Richard., Lengkong, Victor P K., dan Saerang, Regina T, 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968-1977.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert L., and Jackson John H, 2011. *Human Resource Management*, Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Meutia, Kardinah Indrianna dan Husada, Cahyadi, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Nasron, dan Astuti, Tri Bodro, 2012. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo Semarang. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. 1-22.
- Pettarani, Andi., Sjahrudin, Herman., dan Mus, Abd. Mansyur, 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1, 66-81.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha., dan Wardani, Apriana, 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah "Mustasid"*, 8(2), 119-129.
- Putra, Tri Hadi, 2018. *Hubungan Semangat Kerja , Disiplin Kerja Denagn Produktivitas Kerja Karyawan Kontrak Dan Pegawai Harian Lepas (PHL) Diperusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
- Saleh, Abdul Rachman dan Utomo Hardi, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*, 11(21), 28-50.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Syaputra, S, 2017. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Makasar : UIN ALAUDIN. Diakses pada Februari 2020 <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/>
- Taryaman, E, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.