

The Effect of Human Resources Development and Morale on Temporary Employee's Work Productivity at Pamong Praja Police Unit and Fire Department in Kabupaten Kaur

Pengaruh Pengembangan SDM dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur

Kadri¹⁾; Neri Susanti²⁾; Nia Indriasari²⁾

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

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

Email: ¹⁾ kadriozora@gmail.com; ²⁾ nearyrsanti@gmail.com; indriasari_nia@yahoo.com

ARTICLE HISTORY

Received [13 Agustus 2021]

Revised [27 Agustus 2021]

Accepted [18 September 2021]

KEYWORDS

Motivation, Work Morale, Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan SDM dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini adalah 125 honorer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji hipotesis t dan uji hipotesis f. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445X_2 + 4,596$ artinya Pengembangan SDM dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur. Hasil uji determinasi sebesar 0,557 atau (55,7%). Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur sebesar 55,7%, sedangkan sisanya ($100 - 55,7\% = 44,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pengembangan SDM dan semangat kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja honorer Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,003 kecil dari 0,05. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource development and morale on the productivity of temporary employees at Pamong Praja Police Unit and Fire Department of Kaur. The sample in this study was 125 employees. Data were collected using a questionnaire. The analytical method used was multiple regression analysis, hypothesis testing t and hypothesis testing f. The results of the regression equation are $Y = 7.828 + 0.386X_1 + 0.445X_2 + 4.596$, meaning that human resource development and morale have a positive influence on the productivity of employees at Pamong Praja Police Unit and Fire Department of Kaur. The result of the determination test is 0.557 or (55.7%). This shows that human resource development and morale affect the productivity of employees at Pamong Praja Police Unit and Fire Department of Kaur by 55.7%, while the rest ($100 - 55.7\% = 44.3\%$) is explained or influenced by other variables not examined. Human resource development and morale together have an influence on the productivity of the temporary workers at Pamong Praja Police Unit and Fire Department of Kaur with a significant value of 0.000, less than 0.05. Human resource development has a positive and significant effect on the productivity of temporary employees at Pamong Praja Police Unit and Fire Department of Kaur, because the significant value of 0.003 is smaller than 0.05. Morale has a positive and significant effect on the productivity of on the productivity of temporary employees at Pamong Praja Police Unit and Fire Department of Kaur, with a significant value of 0.000, which is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya produktivitas kerja pegawai yang baik. Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016: 67), oleh karena itu produktivitas kerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya semangat kerja dari karyawan. Semangat kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2017:76) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah pengembangan SDM kerja dan disiplin kerja.

Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Pengembangan SDM merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2015:74) pengembangan SDM adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai produktivitas kerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinannya yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Selain itu, produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh semangat kerja, Semangat kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi efektifitas kerja pegawai. Karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai akan menciptakan efektifitas kerja yang tinggi dalam bekerja sehingga pegawai mampu melaksanakan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan maksimal. Pegawai yang bekerja tidak bersemangat akan menimbulkan penurunan efektifitas kerja karena dia tidak memiliki keinginan untuk dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggungjawabnya tepat waktu

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, etika berpakaian, serta penggunaan fasilitas/sarana kantor secara efektif dan efisien. Bila para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam meningkatkan pelayanan masyarakat. Di instansi inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan masyarakat Kabupaten Kaur. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur bekerja secara optimal demi kemajuan masyarakat Kabupaten Kaur

Fenomena yang terjadi di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur bahwa produktivitas kerja pegawai mulai menurun, hal ini disebabkan pegawai yang kurang bersemangat saat bekerja hal ini disebabkan karena memikirkan permasalahan pribadi dan juga dikarenakan banyaknya beban kerja yang harus diselesaikan sehingga akan menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Hal lain juga terlihat dari kurangnya perhatian pimpinan terhadap pengembangan SDM karena untuk melanjutkan pendidikan pegawai disuruh sendiri-sendiri dengan biaya sendiri, seharusnya adanya perhatian dari instansi.

LANDASAN TEORI

Pengembangan SDM

Pengembangan (development) menurut Prawirosentono (2016: 220) adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. Rachmawati (2015: 110) mengemukakan pengembangan adalah didasarkan pada fakta bahwa karyawan akan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan lebih baik dalam suksesi yang ada dalam rekrutmen.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2013: 160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekijat (2016: 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen

dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

Produktivitas Kerja

Menurut Nurmansyah (2014: 178), produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (inputs). Menurut Darsono dan Siswandoko (2018: 168), produktifitas adalah output dibagi input atau efektifitas dibagi efisiensi. Input terdiri dari tenaga kerja, bahan baku, metode kerja, alat kerja, modal kerja, dan informasi. Output adalah barang-barang atau jasa yang memiliki nilai tambah..

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Sugiyono, 2015:188). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas kerja
- X1 = Pengembangan SDM
- X2 = Semangat kerja
- a = Nilai konstanta
- e = erorr.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel produktivitas kerja jika variabel Pengembangan SDM dan semangat kerja mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.828 | 4.596 | | 1.703 | .096 |
| Pengembangan SDM | .386 | .122 | .381 | 3.167 | .003 |
| Semangat Kerja | .445 | .114 | .470 | 3.907 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445X_2 + 4,596$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 7,828 mempunyai arti bahwa apabila variabel Pengembangan SDM (X_1) dan semangat kerja (X_2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel produktivitas kerja (Y) akan tetap sebesar 7,828.
2. Pengaruh Pengembangan SDM (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Pengembangan SDM) adalah sebesar 0,386 dengan asumsi apabila X_1 (Pengembangan SDM) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (produktivitas kerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,386 kali.
3. Pengaruh semangat kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (disiplin kerja) adalah sebesar 0,445 dengan asumsi apabila X_2 (disiplin kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (produktivitas kerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,445 kali.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .746 ^a | .557 | .536 | 1.940 |

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengembangan SDM

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,557 atau (55,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh Pengembangan SDM dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur sebesar 55,7%. Dengan kata lain variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Pengembangan SDM dan semangat kerja sebesar 55,7%, sedangkan sisanya ($100 - 55,7\% = 44,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS:

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 203.058 | 2 | 101.529 | 26.981 | .000 ^b |
| | Residual | 161.811 | 43 | 3.763 | | |
| | Total | 364.870 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Pengembangan SDM

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Hasil perhitungan statistik menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan SDM dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (H_a diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara Pengembangan SDM dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau dikenal dengan uji t digunakan untuk melihat signifikan atau tidak signifikan variabel Pengembangan SDM dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja honorer secara terpisah atau sendiri-sendiri. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 7.828 | 4.596 | | 1.703 | .096 |
| Pengembangan SDM | .386 | .122 | .381 | 3.167 | .003 |
| Semangat Kerja | .445 | .114 | .470 | 3.907 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas maka hasil dari pengujian uji t sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas kerja

Hasil pengujian untuk variabel X_1 (Pengembangan SDM) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat Pengembangan SDM pada honorer di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur maka produktivitas kerja honorer akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah Pengembangan SDM honorer maka produktivitas kerja honorer juga semakin rendah.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Hasil pengujian untuk variabel X_2 (semangat kerja) menunjukkan nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat semangat kerja pada honorer di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur maka produktivitas kerja honorer akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emisional honorer maka produktivitas kerja honorer juga semakin rendah.

Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Produktivitas kerja Honorer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,003 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat Pengembangan SDM maka produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur juga akan semakin meningkat. Pengembangan SDM yang ada di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur dilakukan dengan cara pemberian izin belajar kepada para honorer untuk dapat mengambil pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Dan juga pemberian pelatihan kepada honorer seperti mengikuti seminar-seminar dan lain-lain. Dengan adanya pengembangan SDM ini sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai dan kualitas kerja pegawai. Hal lain juga terlihat dari peningkatan moral bagi pegawai ke arah yang lebih baik.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Silalahi (2015:249) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada para pegawai seperti mengikuti berbagai macam seminar, mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan baik di tingkat Kabupaten maupun ditingkat Provinsi. Selain itu pengembangan SDM juga dapat dilakukan dengan meningkatkan pendidikan seperti menambah jenjang pendidikan Sarjana bagi pegawai yang masih tamatan SMA, begiktu juga adengan pegawai yang sudah Sarjana meningkatkan pendidikannya dengan mengambil pendidikan Pasca Sarjana..

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Honorer

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur, dengan nilai signfinikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila semangat kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga semakin meningkat. Apabila honorer

memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka produktivitas kerja honorer dapat semakin meningkat.

Meskipun honorer tetapi tetap harus mematuhi semua peraturan yang berlaku, peningkatan semangat kerja dari honorer terlihat dari selalu hadir tepat waktu dan tidak pernah absen kecuali sakit. Para honorer juga saling bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan juga selalu mengikuti instruksi dari pimpinan. Meskipun pegawai honorer tetapi juga mendapatkan perhatian dari instansi dengan memberikan penghargaan kepada honorer yang berprestasi sehingga honorer tambah bersemangat dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Moekijat (2016: 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 7,828 + 0,386X_1 + 0,445X_2 + 4,596$ artinya Pengembangan SDM dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur. Hal ini menggambarkan jika variabel Pengembangan SDM dan semangat kerja meningkat maka produktivitas kerja honorer juga akan meningkat.
2. Hasil uji determinasi sebesar 0,557 atau (55,7%). Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur sebesar 55,7%, sedangkan sisanya ($100 - 55,7\% = 44,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Pengembangan SDM dan semangat kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja honorer Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya peningkatan Pengembangan SDM dan semangat kerja pada honorer maka produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur juga akan meningkat.
4. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur, karena nilai signifikan sebesar 0,003 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa Pengembangan SDM yang ada pada honorer di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur mampu meningkatkan produktivitas kerja honorer.
5. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja honorer pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh honorer mampu meningkatkan produktivitas kerja honorer.

Saran

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur untuk memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawainya dalam rangka pengembangan SDM.
2. Disarankan kepada honorer Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kaur untuk tetap meningkatkan semangat kerja agar produktivitas kerja dapat lebih ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Khaulisman. 2015. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya



- Martoyo Susilo, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta
- Moekijat. 2016. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung: Penerbit CV. Pioner Jaya.
- Nitisemito Alex S, 2013, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurmansyah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rachmawati, Fransisca. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja da Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRIAS SENTOSA Vol.4, No.2, Surabaya:Jurnal Manajemen Bisni
- Siagian. Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, Berneth. 2015, Manajemen Sumberdaya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI, Jakarta
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2015. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan Ke-22 .Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi pertama. Cetakan pertama.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Tohardi Ahmad, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Zainun, Buchari. 2015. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Erlangga