



PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT HERONA EXPRESS TANGERANG SELATAN

Liawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang
Email: dosen02579@unpam.ac.id

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of work morale and job satisfaction either partially or simultaneously on work productivity at PT Herona Express South Tangerang.*

Methods. *The method used in this study is the associative method, with a population of 121 employees and a sample of 93 respondents for data collection and analysis using statistics, data used through observation techniques, and questionnaires. The analytical method used in this research is validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple regression analysis.*

Findings. *The results of this study indicate that partially there is a positive and significant influence between morale on work productivity. Partially there is a positive and significant influence between job satisfaction on work productivity. Simultaneously there is a positive and significant influence between morale and job satisfaction on work productivity.*

Implication. *The implication of this research study is that companies can continue to push to maintain and even increase employee morale and increase employee job satisfaction, so that employee work productivity can continue to increase.*

Keyword: *Spirit at work; Job satisfaction; Work productivity*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Herona Express Tangerang Selatan.

Metode. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode asosiatif, dengan populasi sebanyak 121 orang karyawan dan sampel 93 responden pengumpulan data dan analisa menggunakan statistik, Data yang digunakan melalui teknik observasi, dan angket kuesioner. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda.

Hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Implikasi. Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat terus memacu untuk mempertahankan bahkan meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, agar Produktivitas Kerja karyawan dapat terus meningkat.

Kata Kunci: Semangat Kerja; Kepuasan Kerja; Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan menginginkan untuk mendapati karyawan yang aktif dalam kegiatan suatu perusahaan untuk memberikan prestasi pada kerjanya. Produktivitas merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Produktivitas merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu, hal ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2015: 99).

Suatu fenomena terjadi di PT Herona Express Tangerang Selatan mengenai produktivitas kerja karyawan yaitu masih sering terjadinya para karyawan datang tidak tepat waktu dengan alasan macet, waktu masuk setelah jam istirahat. Seringkali terlambat, kinerja kekompakkan *team* cenderung menurun yang dicerminkan oleh koordinasi yang kurang sehingga kinerja tidak maksimal, masih sering terjadi karyawan yang tidak masuk kerja karena alasan sakit atau izin sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja. Menurut Busro (2018:325) Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Handayani (2017:88) Kepuasan Kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kalau setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan dimana ia menempatinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan tentunya kalau bisa merasa puas karyawan akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Fenomena yang terjadi di PT Herona Express Tangerang Selatan dalam survei awal penulis kepada karyawan menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak merasa puas dalam bidang pekerjaannya karena faktor pekerjaannya dan faktor upah atau gaji. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh personalia di PT Herona Express Tangerang Selatan bahwa banyak karyawan yang mengeluhkan penempatan bidang pekerjaannya dan menuntut upah atau gaji yang besar sehingga produktivitas kerja karyawan menurun, pada akhirnya tindakan karyawan tersebut akan mempengaruhi produktivitas perusahaan, dan perusahaan pun dapat mengalami kerugian.

Jadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Herona Express Tangerang Selatan.

2. Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Semangat Kerja

Siagian (2016:57) mengemukakan bahwa “semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab”. Menurut Hasibuan (2019:94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016:415) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.” Mangkunegara (2016:117), mengatakan: “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya”. Hubungan yang saling mendukung antara kebutuhan diri pegawai dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam pemenuhan akan kepuasan kerja. Sementara menurut Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Martono (2019:10) produktivitas adalah rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Sutrisno (2017:102), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisiensi.

Hipotesis

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Indrawati, Baharuddin dan Buyung (2018) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kemudian hasil oleh Sari (2020) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Akila (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

H1: Terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandik, Adolfa dan Sendow (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas. Kemudian hasil penelitian Pawastri, Istiatin dan Kustiah menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanum dan Marpaung (2021) Kepuasan Kerja berpengaruh positif Terhadap Produktivitas.

H2: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2017) menyatakan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kemudian hasil penelitian oleh Hendri dan Rismansyah (2016) menyatakan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dan hasil penelitian oleh Veronika, Baheramsyah, Salim dan Winata (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

H3: Terdapat pengaruh antara semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Populasi sebanyak 121 orang karyawan dan dengan rumus Slovin dengan margin eror 5% diperoleh sampel sebanyak 93 responden.

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Kuesioner	Jenis Skala
1	Semangat Kerja (X1), Sumber : Bintoro dan Daryanto (2017:156)	1. Kegairahan	1,2,3	Likert
		2. Kekuatan untuk melawan frustrasi	4,5,6	
		3. Kualitas untuk bertahan	7,8	
		4. Semangat Kelompok	9,10	
2	Kepuasan Kerja (X2), Sumber : Hasibuan (2017:202)	1. Gaji	1,2	Likert
		2. Pekerjaan	3,4	
		3. Rekan Kerja	5,6	
		4. Atasan	7,8	
		5. Promosi	9,10	
3	Produktivitas Kerja (Y), Sumber : Simamora (2017:104)	1. Kualitas Kerja	1,2	Likert
		2. Kuantitas Kerja	3,4	
		3. Ketepatan Waktu	5,6	
		4. Tingkat Kesalaham	7,8	
		5. Tingkat Absensi	9,10	

Sumber pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dalam hal ini jawaban responden. Sedangkan data sekunder adalah data yang tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain, berupa data skunder yang tersedia di lokasi penelitian (Sanusi, 2014:104). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam

penelitian ini adalah: (1) Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dan (2) Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku-buku, majalah, dokumen peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Selanjutnya teknik analisis data dengan regresi linier berganda.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Regresi

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Perhitungan model regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS 26.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Regresi Linier Sederhana Semangat Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,188	1,577			2,022	,046
Semangat Kerja	,903	,042	,914		21,554	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 3,188 + 0,903X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3,188 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat semangat kerja (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka produktivitas kerja (Y) akan tetap bernilai 3,188. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,903 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan semangat kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,903 satuan.

Tabel 2 Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,912	1,995			1,961	,053
Kepuasan Kerja	,949	,057	,867		16,617	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 3,912 + 0,949X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3,912 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka produktivitas kerja (Y) akan tetap bernilai 3,912. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,949 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,949 satuan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,658	1,564		1,060	,292
	Semangat Kerja	,659	,083	,668	7,943	,000
	Kepuasan Kerja	,307	,092	,281	3,341	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 1,658 + 0,659X_1 + 0,307X_2$. Konstanta sebesar 1,658 artinya jika variabel semangat kerja dan variabel kepuasan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka produktivitas kerja akan tetap bernilai sebesar 1,658. Nilai regresi $0,659X_1$ (positif) artinya apabila variabel semangat kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,659 satuan. Nilai regresi $0,307X_2$ (positif) artinya apabila variabel kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel semangat kerja (X_1) tetap, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,307 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 ^a	,854	,851	4,137

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Semangat Kerja
Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,854 yang artinya variabel semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 85,4%, sedangkan sisanya sebesar 14,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t parsial

Tabel 5 Uji T Parsial Semangat Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,188	1,577		2,022	,046
	Semangat Kerja	,903	,042	,914	21,554	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 21,554 > t_{tabel} 1,986 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima menandakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 6 Uji T Parsial Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,912	1,995		1,961	,053
	Kepuasan Kerja	,949	,057	,867	16,617	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 16,617 > t_{tabel} 1,986 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₂ diterima menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F Simultan

Tabel 7 Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9030,841	2	4515,420	263,808	,000 ^b
	Residual	1540,471	90	17,116		
	Total	10571,312	92			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Semangat Kerja

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai F_{hitung} 263,808 > F_{tabel} 3,95 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H₃ diterima, artinya secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,188 + 0,903X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3,188 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat semangat kerja (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka produktivitas kerja (Y) akan tetap bernilai 3,188. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,903 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan semangat kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,903 satuan. Nilai t_{hitung} 21,554 > t_{tabel} 1,986 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₁ diterima menandakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawati, Baharuddin dan Buyung (2018) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Kemudian hasil oleh Sari (2020) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Akila (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,912 + 0,949X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 3,912 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka produktivitas kerja (Y) akan tetap bernilai 3,912. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,949 (positif) yaitu menunjukkan

pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,949 satuan. nilai $t_{hitung} 16,617 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mandik, Adolfa dan Sendow (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas. Kemudian hasil penelitian Pawastri, Istiatin dan Kustiah menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanum dan Marpaung (2021) Kepuasan Kerja berpengaruh positif Terhadap Produktivitas.

Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 1,658 + 0,659X_1 + 0,307X_2$. Konstanta sebesar 1,658 artinya jika variabel semangat kerja dan variabel kepuasan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka produktivitas kerja akan tetap bernilai sebesar 1,658. Nilai regresi 0,659 X_1 (positif) artinya apabila variabel semangat kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,659 satuan. Nilai regresi 0,307 X_2 (positif) artinya apabila variabel kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel semangat kerja (X_1) tetap, maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,307 satuan. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,854 yang artinya variabel semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 85,4%, sedangkan sisanya sebesar 14,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. nilai $F_{hitung} 263,808 > F_{tabel} 3,95$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_3 diterima, artinya secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mafra (2017) menyatakan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kemudian hasil penelitian oleh Hendri dan Rismansyah (2016) menyatakan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dan hasil penelitian oleh Veronika, Baheramasyah, Salim dan Winata (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

6. Kesimpulan

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik semangat kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, hasil

penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa semakin baik semangat kerja dan kepuasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2016). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akila. (2021). Pengaruh Fasilitas Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri "Mimi" Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18(3).
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Edduar, H & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 13(1).
- Elbadiansyah, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH.
- Endah, R.S. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Garuda Zebec. *JMBA: Jurnal Manajemen & Bisnis Asmi* 6(2).
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Farida,H.S., & Halimatussaddiah, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Tanjungbalai. *Jurnal MES: Manajemen Ekonomi Sains* 3(1).
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Penertbit Universitas Diponegoro.
- Gloria, N.M., & Greis, M.S. (2019). Pengaruh Pendidikan Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Paniki Manado. *Jurnal EMBA: Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 7(4).
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Survive.
- Handayani, H. (2017). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bumi Karsa Makassar." *Jurnal Riset Edisi XV* 3 No. 004.
- Hartatik, I. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M.S.P., & Handoko, (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Indrawati, Baharuddin & Buyung. (2018). Pengaruh Semangat Kerja Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *YUME: Journal of Management* 1(1).
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marko, L., Stephanie & Hendra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Horas Bangun Persada. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA* 5(3).
- Martono, R. (2019). *Analisis Produktivitas Dan Efisiensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moekijat, (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nisa, U.M., (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global* 2(2).
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nur, P., Istiatin, & Eny, Kustiah. (2018). Pengaruh Pelatihan Reward dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Sentosa Karanganyar. *JMK: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 7(1).
- Purnaya, I. G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Ravianto, (2017). *Produktivitas Dan Manajemen*. Ketiga. Lembaga Sarana Informasi Usaha Produk.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Singgih, M.L., & Gunarta, I. (2021). *Manajemen Produktivitas Perusahaan*. Pertama. Surabaya: PT ITS TEKNO SAINS.
- Sudibyo, B.U., & Siti, N. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Pabrik Tahu di Desa Citeureup Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 4(12).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Supomo, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veronika, Baheramsyah, Salim & Winata. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi Bisnis dan Keuangan* 1(2).