

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP  
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KUNANGO JANTAN  
DI KECAMATAN TAMBANG)**

**HUSEIN, MUSTAFA KAMAL, KHAIRUL AMRI**

Manajemen, STIE Bangkinang

huseinoemar@gmail.com, mkkamal99@gmail.com, arultatum38@gmail.com

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang. dengan menggunakan teknik sampling rumus slovin sehingga sampel pada penelitian ini yaitu 61 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan file penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menggunakan uji parsial bahwa kedua variabel memiliki pengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja

**Abstract:** *This research aims to determine the influence of job satisfaction and work enthusiasm on the work productivity of PT employees. Kunango Jantan, Tambang District. The population in this study were all employees of PT. Kunango Jantan, Tambang District. by using the Slovin formula sampling technique so that the sample in this research was 61 employees. The data collection techniques used were questionnaires and research files. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with a significance level ( $\alpha$ ) of 0.05. The results of this research conclude that job satisfaction and work enthusiasm influence the productivity of PT employees. Kunango Jantan, Tambang District with a significant value smaller than 0.05. The results of the research using a partial test show that both variables have an influence on employee work productivity. There is a strong relationship between job satisfaction and work enthusiasm on the work productivity of PT employees. Kunango Jantan, Tambang District.*

**Keywords:** *Job satisfaction, work morale, and work productivity*

## **A. Pendahuluan**

Suatu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung terciptanya produktifitas kerja karyawan. Karena setiap karyawan memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh produktifitas kerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. PT. Kunango jantan yang merupakan perusahaan bergerak dibidang produksi tiang listrik beton dan tiang pancang. Untuk itu PT. Kunango jantan sangat membutuhkan bagaimana kerja karyawan dengan hasil kerja yang juga tinggi, salah satu cara untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan output yang optimal pada suatu perusahaan harus adanya pengalaman kerja karyawan, karena pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Produktifitas kerja sangat penting bagi seluruh karyawan karena dapat eningkatkan hasil produksi perusahaan. Seorang karyawan mempunyai tingkat produktifitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Berikut dapat dilihat target dan realisasi pada PT. Kunango Jantan sebagaimana terlihat pada Tabel I :

**Data Hasil Produktifitas PT. Kunango Jantan Tahun 2019 s.d 2022**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Target | Realisasi | Persentase Pencapaian |
|-------|-----------------|--------|-----------|-----------------------|
| 2019  | 152             | 21.000 | 19.560    | 93,1%                 |
| 2020  | 147             | 18.000 | 16.779    | 93,2%                 |
| 2021  | 150             | 22.000 | 23.876    | 108,5%                |
| 2022  | 153             | 25.000 | 23.997    | 95,9%                 |

Dari data hasil produksi pada perusahaan memperhatikan target dan realisasi produk produksi pada PT. Kunango jantan selama empat tahun terakhir. Pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan 152 orang. Perusahaan dapat merealisasikan jumlah produksi sebesar 19.560 tiang dengan pencapaian tingkat produksi 93,1%. Pada tahun 2020 dengan jumlah karyawan 147 Perusahaan dapat merealisasikan jumlah produksi sebesar 16.779 tiang dengan pencapaian tingkat produksi sebesar 93,2 %. Pada tahun 2021 dengan jumlah karyawan 150 orang, perusahaan merealisasikan jumlah produksi sebesar 23.876 dengan pencapaian tingkat produksi sebesar 108,5% pada tahun 2022 dengan jumlah karyawan 153 orang perusahaan dapat merealisasi jumlah produksi sebesar 23.997 tiang dengan pencapaian tingkat produksi sebesar 95,5%.

Perusahaan sangat mengharapkan sumber daya manusia yang dimiliki dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif dalam organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan produktifitas kerja yang baik. Oleh karena itu pihak manajemen harus memberikan perhatian khusus pada karyawan tentang bagaimana kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dimiliki karyawan, dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan memberikan gaji sesuai dengan standar UMK yang dimiliki perusahaan. Dengan memperhatikan gaji menurut standar UMK maka kepuasan kerja karyawan dapat meningkat apabila bersikap adil. Untuk yang lebih jelas pada tabel 2 di bawah ini dapat dilihat jumlah gaji yang diberikan perusahaan pada karyawan.

**Pengeluaran Gaji Untuk Karyawan PT. Kunango Jantan Tahun 2019 s.d 2022**

| Tahun | UMK (Rp)  | Lembur  | Total Upah (Rp) | Hari Kerja/Bulan | Lembur/ Jam (Rp) |
|-------|-----------|---------|-----------------|------------------|------------------|
| 2019  | 3.904.800 | 741.240 | 4.646.040       | 24               | 22.571           |
| 2020  | 4.418.640 | 561.900 | 4.980.540       | 20               | 25.541           |
| 2021  | 4.594.560 | 584.276 | 5.178.836       | 22               | 26.558           |
| 2022  | 4.470.240 | 568.448 | 5.038.688       | 22               | 25.839           |

Berdasarkan tabel pengeluaran gaji untuk karyawan maka dapat diperoleh keterangan bahwa besarnya gaji yang diberikan PT.Kunango Jantan kepada karyawan yaitu pada tahun 2019 sebesar Rp.3.904.800/bulan, pada tahun 2020 sebesar Rp.4.418.640/bulan, pada tahun 2021 sebesar Rp. 4.594.560/bulan, dan pada tahun 2022 sebesar Rp.4.470.240/bulan. Jadi gaji karyawan produksi PT. Kunango Jantan setiap tahunnya meningkat sesuai dengan standar UK. Dari hasil observasi di PT.Kunango Jantan, diketahui bahwa dari tahun 2019 s.d 2022 kepuasan kerja karyawan cenderung menurun karena suasana kerja di lingkungan internal yang begitu berisik, berhadapan dengan alat berat dan mesin-mesin yang membahayakan jiwa pekerja dan iklim kerja yang cenderung keras lingkungan yang kotor yang dihadapi oleh karyawan PT. Kunango Jantan setiap harinya.

Setiap perusahaan memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek produktifitas kerja karyawan. Produktifitas kerja karyawan sangatlah penting bagi sebuah perusahaan karena dalam hal ini sangat diperlukan juga semangat kerja.

Semangat kerja karyawan dapat merangsang untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, tingkat absensi karyawan dapat dikurangi, tingkat kehadiran karyawan dapat meningkat serta keluhan terhadap pekerjaan dan tanggung jawab dapat dihilangkan. Semangat dan gairah kerja yang tinggi di kalangan karyawan akan membuat kesenangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun pada karyawan PT. Kunango Jantan masih adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel 3 di bawah ini.

#### **Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Kunango Jantan Tahun 2019 s.d 2022**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Hari Kerja</b> | <b>Hari Absensi</b> | <b>Tingkat Absensi (%)</b> |
|--------------|------------------------|-------------------|---------------------|----------------------------|
| 2019         | 152                    | 287               | 17                  | 11,1                       |
| 2020         | 147                    | 216               | 20                  | 7,3                        |
| 2021         | 150                    | 276               | 31                  | 5,9                        |
| 2022         | 153                    | 288               | 27                  | 6,9                        |

Berdasarkan tabel rekapitulasi absensi karyawan dapat dilihat bahwa 4 tahun terakhir Rekapitulasi absensi karyawan PT. Kunango Jantan mengalami peningkatan atau berfluktuasi. Dimana pada tahun 2019 terdapat jumlah karyawan 152 dari hari kerja 287 atau jumlah hari absensi 17 yang tingkat Absensi 11,1%, kemudian pada tahun 2020 menjadi jumlah karyawan 147 dari hari kerja 216 atau jumlah hari absensi 20 yang tingkat Absensi turun menjadi 7,3%, selanjutnya pada tahun 2021 jumlah karyawan 150 dari hari kerja 276 atau dari jumlah hari absensi 31 yang tingkat Absensi naik menjadi 5,9%, pada tahun 2022 jumlah karyawan 153 dari hari kerja 288 atau hari absensi 27 tingkat Absensi 6,9%. Dilihat persentase tingkat absensi karyawan PT. Kunango Jantan, dari tahun 2019 sampai 2022 cenderung produktivitas kerja karyawan menurun atau mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, dari tabel rekapitulasi absensi karyawan PT. Kunango Jantan tahun 2019 s.d 2022 terdapat kenaikan yang cukup signifikan absensi karyawan. Dari tahun 2019 s.d 2022 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang absen apabila dilihat dari jumlah hari kerja karyawan absen. Menurunnya produktivitas kerja dapat menjadi masalah terhadap hasil kerja karyawan sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Fakta yang ada di PT. Kunango Jantan Pekanbaru menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan produktivitas kerja karyawan seperti kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya dimana kurang tertibnya karyawan dalam menggunakan jam kerja, masih adanya karyawan yang bermain-main pada saat jam kerja, dan munculnya kebosanan kerja. Hal inilah yang menjadi permasalahan yang dianggap perlu untuk diperhatikan oleh perusahaan, seharusnya dengan tingginya insentif dan tersedianya sarana dan prasarana yang diberikan maka seharusnya produktivitas kerja karyawan sudah harus baik, namun kenyataannya produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan belum maksimal.

Pengakuan permasalahan penelitian yang dilatar belakangi oleh penelitian terdahulu Nisa' Ulul Mafra (2017) dengan hasil penelitian Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Sedangkan pengakuan penelitian dari Edduar Hendri & Rismansyah (2016) dengan hasil penelitian kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan permasalahan pada penelitian ini bagaimana apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus PT. Kunango Jantan di Kecamatan Tambang). Dengan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus Kunango Jantan di Kecamatan Tambang).

### **Produktifitas Kerja**

Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi adalah merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat produksi tersebut. Menurut Maurits (2019:71) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan maksud yang sebenarnya. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.

Menurut Sutrisno (2019:104), produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2019:110) adalah kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja, Priansa (2020:291)

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Pemahaman tentang kepuasan kerja mempunyai aspek yang luas, kepuasan kerja tidak hanya dapat dipahami dari aspek fisik pekerjaannya itu sendiri, akan tetapi dari sisi non fisik. Kepuasan kerja berkaitan dengan fisik dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kondisi lingkungan pekerjaannya, ia juga berkaitan dengan interaksinya dengan sesama rekan kerjanya, serta sistem hubungan diantara mereka.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitas, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Selain itu ketidakpuasan kerja dalam banyak hal sering diwujudkan dalam tindakan-tindakan destruktif aktif dan pasif, seperti suka mengeluh, menjadi tidak patuh kepada peraturan yang berlaku, tidak berusaha menjaga aset perusahaan, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, dan menghindar dari tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja. Menurut Luthans (2019:33) indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja.

### Semangat Kerja

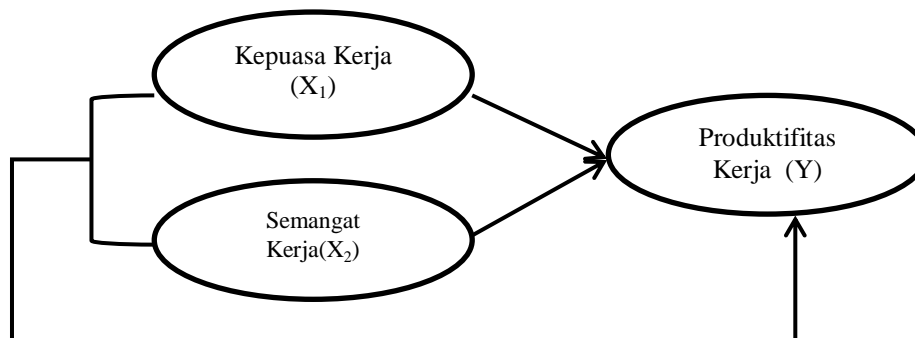
Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Moekijat (2017:130) menyatakan bahwa semangat (moril) kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Menurut Nitisemito (2018:23), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja guru adalah kondisi dimana guru melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan lebih baik sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.

Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2017:21). Menurut Panggabean (2017:21) beberapa indikator semangat kerja meliputi kondisi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, organisasi atau perusahaan yaitu kondisi pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, organisasi, dan lingkungan.

Penelitian yang dilakukan ini untuk lebih mendalami dan melihat pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (survey PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang dengan model penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



Berdasarkan permasalahan yang ada sebelumnya hipotesis dalam penelitian ini diduga ada hubungan kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (survey PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang).

### B. Metode Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan terhadap karyawan PT. Kenango Jantan di Kecamatan Tambang. Penelitian ini telah dilaksanakan selama 2 bulan yaitu terhitung dari mulai pada bulan Juni sampai dengan Agustus Tahun 2023. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh melalui riset lapangan dengan mengadakan penelitian secara langsung kepada perusahaan ataupun organisasi yang menjadi objek penelitian guna mendapatkan sejumlah informasi dan keterangan yang dibutuhkan dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan.

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik penyebaran angket (kuisisioner) secara pengumpulan data dengan memberikan formulir pertanyaan yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dan diajukan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, dan dengan teknik *File Research* metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggadaan data yang sudah dipublikasikan dengan pengumpulan data dengan mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi atau membuktikan kebenaran dari sebuah desain penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kenango Jantan di Kecamatan Tambang yang berjumlah 153 Orang pada tahun 2023. Penentuan sampel yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan rumus slovin sehingga menemukan jumlah sampel sebanyak 46 orang karyawan pada PT. Kunango Jantan di Kecamatan Tambang. Alat analisa data yang digunakan adalah model regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$  dimana  $Y$  = produktifitas kerja,  $\alpha$  = konstanta sebagai titik potong,  $\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi,  $X_1$  = kepuasan kerja,  $X_2$  = semangat kerja dan  $\epsilon$  = *Error Term* dengan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t pada  $\alpha$  5%.

### C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pada hasil pengolahan data dengan memanfaatkan program SPSS versi 25.00 dapat diperoleh hasil penelitian seperti yang dapat diuraikan berikut :

#### Hasil Uji Kelayakan Angket

Hasil pengujian kelayakan angket dalam penelitian ini terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reabilitas seperti yang diuraikan berikut :

##### 1. Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel kepuasan kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja karyawan sudah berada dalam keadaan valid karena nilai nilai signifikansi pada masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai alpha yaitu  $0,000 \leq 0,05$ .

##### 2. Hasil Uji Reliabilitas

#### Hasil Pengujian Reabilitas

| No. | Sub Variabel               | Alpha Cronbach's | Titik Kritis | Keterangan      |
|-----|----------------------------|------------------|--------------|-----------------|
| 1   | Produktifitas Kerja (Y)    | 0,895            | 0,500        | Reliabel/Handal |
| 2   | Kesempatan Kerja ( $X_1$ ) | 0,871            | 0,500        | Reliabel/Handal |
| 3   | Semangat Kerja ( $X_2$ )   | 0,858            | 0,500        | Reliabel/Handal |

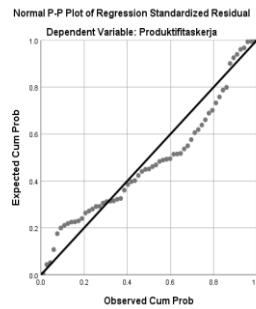
Dari hasil isi reabilitas dapat dilihat nilai *alpha cronbach's* pada setiap variabel yang diperoleh dari hasil penelitian ini sudah berada diatas nilai kritis 50% atau 0,500 hal ini memberikan arti bahwa tingkat kehandalan dari setiap butir-butir pernyataan untuk semua variabel yang diteliti yang terdiri dari variabel kepuasan kerja, semangat kerja dan produktifitas kerja karyawan sudah berada dalam kategori *reliabel/handal* untuk diteliti.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari pengujian normalitas, pengujian mulkolinieritas dan pengujian heterokedastitas seperti yang diuraikan berikut :

### 1. Hasil Uji Normalitas

#### Hasil Pengujian Normalitas



dari hasil pengujian normalitas dapat dilihat pola distribusi dari data hasil penelitian ini menyebar disepanjang garis diagonal pada *Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual*.

### 2. Hasil Uji Multikolineritas

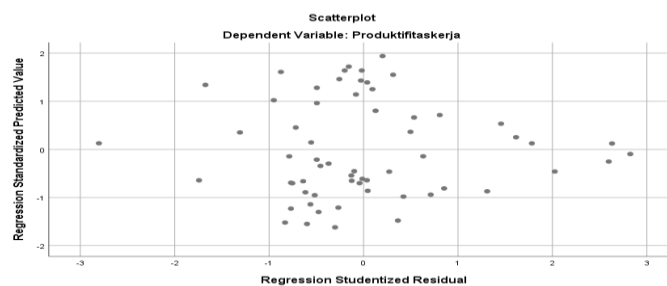
#### Hasil Uji Multikolineritas

| No. | Variabel                 | Tolerance | VIF   | Keterangan                   |
|-----|--------------------------|-----------|-------|------------------------------|
| 1   | Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) | 0,802     | 1,488 | Bebas Kasus Multikolineritas |
| 2   | Semangat Kerja ( $X_2$ ) | 0,802     | 1,488 | Bebas Kasus Multikolineritas |

Dari hasil pengujian secara multikolineritas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,802 \geq 0,10$  sementara nilai VIP untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $1,488 \leq 10,00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan dalam uji multikolineritas dapat dilihat bebas kasus multikolineritas.

### 3. Hasil Uji Heterokedastitas

#### Hasil Uji Heterokedastitas



Dari hasil pengujian heterokedastitas dapat terlihat bahwa data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang memberikan arti (*variance* bersifat *homogen*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian melalui asumsi klasik.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda dalam penelitian ini terdiri dari pengujian secara simultan (uji-f), pengujian parsial (uji-t) dan pengujian Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) seperti yang diuraikan berikut :

Alat analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan model regresi linier berganda. Dimana yang menjadi variabel terikat adalah produktifitas kerja karyawan dan variabel bebasnya adalah kepuasan kerja dan semangat kerja . Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan model regresi linier berganda dengan SPSS versi 25 diperoleh output :

$$Y = -013 + 0,464 (X_1) + 0,560 (X_2)$$

Dari persamaan diatas, diketahui nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar  $-,013$  angka ini bertanda negatif dan memberikan arti bahwa jika asumsi kepuasan kerja tidak ada ( $X_1=0$ ), semangat kerja tidak ada ( $X_2=0$ ), maka produktifitas kerja ( $Y$ ) ada sebesar  $-,013$  satuan. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar  $0,464$  angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan kepuasan kerja ( $X_1$ ) terkait sebesar 1% sementara semangat kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat menjadi  $0,464\%$  dan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi variabel semangat kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar  $0,560$  angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan semangat kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% sementara semangat kerja konstan atau tidak mengalami perubahan maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat menjadi  $0,560\%$ , dan begitu juga sebaliknya.

### 1. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

#### Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>a</sup>                                      |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 5230.235       | 2  | 2615.118    | 80.168 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 1891.994       | 58 | 32.621      |        |                   |
|   | Total      | 7122.230       | 60 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Produktifitaskerja               |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Semangatkerja, Kepuasankerja |            |                |    |             |        |                   |

Dari pengujian simultan (uji-f) dapat dilihat hasil nilai signifikan sebesar  $0,000$  nilai ini memberikan arti bahwa memang benar terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktifitas kerja karyawan, karena nilai signifikan  $F$  hitung lebih rendah dari nilai alpha yaitu,  $0,000 < 0,005$ . Dengan demikian hipotesis secara simultan dapat diterima pada tingkat keyakinan  $95\%$ .

### 2. Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

#### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

| No. | Variabel                 | t-hitung | Sig   | Keterangan |
|-----|--------------------------|----------|-------|------------|
| 1   | Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) | 3.792    | 0,000 | Signifikan |
| 2   | Semangat Kerja ( $X_2$ ) | 4.727    | 0,000 | Signifikan |

Dari pengujian parsial dapat dilihat nilai signifikan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0,000$ , hal ini diterima pada tingkat keyakinan  $95\%$ , karena nilai signifikan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ )  $\leq$  dari nilai alpha yaitu  $0,000 \geq 0,05$ . Selanjutnya dari hasil pengolahan data pada tabel IV.10 dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang dominan terhadap produktifitas kerja karena kedua variabel tersebut memiliki koefisien regresi yang sama.

### 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Koefisiensi korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

| Model Summary <sup>b</sup>                              |                   |          |                   |                            |                   |        |     |     |        |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|-----|-----|--------|
| Model   | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |        |     |     |        |
|   |                   |          |                   |                            | Change            | F      | df1 | df2 | Sig. F |
| 1   | .857 <sup>a</sup> | .734     | .725              | 5.711                      | .734              | 80.168 | 2   | 58  | .000   |
| a. Predictors: (Constant), Semangatkerja, Kepuasankerja |                   |          |                   |                            |                   |        |     |     |        |
| b. Dependent Variable: Produktifitaskerja               |                   |          |                   |                            |                   |        |     |     |        |

Dari pengujian koefisien (R) diperoleh sebesar  $0,857$  hal ini memberikan arti bahwa antara variable kepuasan kerja dan semangat kerja keeratan hubungannya adalah kuat terhadap produktifitas kerja karyawan. Sedangkan kontribusi variabel kepuasan kerja dan semangat

kerja terhadap produktifitas kerja karyawan dapat digunakan koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*). Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisiensi sebesar 0,725 hal ini memberikan arti bahwa variasi produktifitas kerja karyawan sebesar 72,5% ditentukan oleh variabel kepuasan kerja dan semangat kerja sedangkan sisanya sebesar 27,5% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### **Pembahasan**

Pada dasarnya produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap pencapaian perusahaan tersebut. Produktivitas kerja karyawan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Semangat kerja merupakan perilaku karyawan dalam bentuk salah satu dorongan yang menjadikan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lebih baik yang dimaksudkan dalam pekerjaan adalah lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Semangat kerja diperlukan bagi karyawan karena akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan bersemangat, maka akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Semangat kerja harus dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi karyawan memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai.

### **D. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang, maka dapat diambil kesimpulan berdasarkan uji yang dilakukan secara simultan variabel kepuasan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial variabel kepuasan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang. Kontribusi variabel kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang dapat digunakan koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh sebesar 72,5% ditentukan oleh variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan insentif sedangkan sisanya sebesar 27,5% lagi ditentukan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Adapun saran yang penulis berikan pada penelitian ini adalah disarankan kepada pimpinan PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang hendaknya lebih membenahi lagi produktifitas kerja karyawan untuk menghasilkan target yang sesuai dengan permintaan

perusahaan. Disarankan kepada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang lebih memperhatikan lagi kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sesuai target pada perusahaan. Disarankan kepada peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini disarankan agar lebih memperdalam lagi dan menganalisa data dalam pengujiannya, baik variabel maupun indikator penelitian, sehingga dapat lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2017. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Alex S Nitisemito, 2018, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hastuti, S. 2016. *Analisis Kualitatif dan Kuantitatif Formaldehid Pada Ikan Asin di Madura*. *Jurnal Agrotek*. 4(2):132-137.
- Moekijat. 2017. *Analisis Jabatan*, Cetakan VIII, Mandar Maju, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Robbins SP, dan Jugde. 2016. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal 22
- Riyanto, Brata Putra Riyanto 2016 *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*. *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2019. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2019, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” , Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta