

## Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang

Santi Puspita<sup>1</sup>, Tri Sinarti<sup>2</sup>, Akila<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [santipuspitaakbar@gmail.com](mailto:santipuspitaakbar@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [trisinarti1976@gmail.com](mailto:trisinarti1976@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [akilaali62@gmail.com](mailto:akilaali62@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengenal pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Cama Kalidoni Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini cara kuantitatif, untuk mencari pengaruh antar variabel bebas dan terikat. Dengan jumlah sampel yang diteliti seluruh pegawai kantor camat dikalidoni Palembang sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampelnya dengan sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket (kuesioner) kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji F dan uji t dengan menggunakan program *software spss 22 for windows*. Berdasarkan dari hasil penelitian uji t menunjukkan ada pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dari hasil uji f secara simultan diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil 0,05 artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa berpengaruh secara signifikan kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Cama Kalidoni Palembang.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Produktivitas Kerja.

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of job satisfaction and morale on work productivity in Kalidoni Cama Office Employees Palembang. The method used in this study is quantitative, to find the influence of the independent and dependent variables. With the number of samples studied, all employees of the Kalidoni sub-district office in Palembang were 35 people. The sampling technique is a saturated sample (census). Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, analysis of the coefficient of determination, F test and t test using the SPSS 22 software program for windows. Based on the results of the t test research, it shows that there is a significant effect of job satisfaction ( $X_1$ ) on employee work productivity. While the morale variable ( $X_2$ ) has a significant effect on the employee work productivity variable. From the results of the f test simultaneously, a significant value of 0.000 is obtained, less than 0.05, meaning that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. It can be concluded that there is a significant effect of job satisfaction and work enthusiasm on work productivity in Kalidoni Cama Office Employees Palembang.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Work Spirit, Work Productivity.

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat bearti untuk kemajuan suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, maka suatu organisasi akan sulit melaksanakan tiap kegiatannya. Untuk itu, organisasi sanggup melindungi kepuasan kerja dan semangat kerja para pegawai sehingga bisa ditingkatkan produktivitas kerja pegawai yang terdapat di organisasi tersebut. Hal yang perlu diperhatikan oleh instansi pemerintah antara lain kepuasan para pegawainya. Untuk mencapai sasaran



yang diinginkan organisasi, wajib berikan dorongan semangat kepada para pegawai sehingga mereka bisa membagikan keahlian terbaiknya di tempatnya bekerja. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi maupun instansi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi yang berpengetahuan dan berketampilan yang tinggi serta usaha yang baik akan meningkatkan produktivitas yang tinggi. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Untuk itu setiap instansi akan tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi atau instansi harus berfokus pada semangat dalam berkerja dan serta kepuasan dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil produktivitas yang tinggi.

Di dalam suatu instansi, salah satu faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai yaitu kepuasan dan semangat kerja. Kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kerja yang baik. Pegawai yang memiliki kepuasan tinggi dalam bekerja akan lebih baik dalam menjalankan tugasnya dibandingkan mereka yang tidak puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai pada dirinya.

Salah satu yang dicapai dari bekerja yaitu untuk memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang besar akan membuat pegawai lebih meningkatkan semangat dalam bekerja. Instansi pemerintah dapat memberikan kepuasan kerja yang sebaik-baiknya kepada para pegawainya sehingga sikap dalam bekerja, pengabdian, loyalitas serta disiplin waktu pegawai dalam bekerja bisa bertambah. Hasibuan (2014:202) kepuasan kerja ialah kepuasan yang dialami dalam pekerjaan dengan memperoleh apresiasi atas hasil kerja, penugasan, perlakuan, fasilitas serta suasana area kerja yang baik. Sehingga pegawai akan lebih mengutamakan pekerjaannya dibandingkan pendapatan ataupun tunjangan yang diterimanya. Hasibuan (2014: 94) semangat kerja yakni kemauan dan keinginan orang dalam melakukan pekerjaannya dengan benar dan tertib sehingga mendapatkan hasil yang maksimum. Semangat kerja timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan masing-masing pekerjaan yang dikerjakannya.

Faktor lain yang sangat berpengaruh pada produktivitas kerja adalah semangat kerja Pegawai itu sendiri, seriap organisasi atau instansi menginginkan pegawainya memiliki semangat kerja tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang semangat kerjanya tinggi sangat dihargai oleh organisasi atau instansi karena instansi sangat membutuhkannya.

Semangat kerja mempengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Apabila semangat kerja pegawai baik, pekerjaan yang dicapai cepat selesai dan sebaliknya apabila pegawai tidak baik maka dalam pekerjaan yang dikerjakan pegawai tersebut akan tidak selesai, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai tersebut. Karena itu, instansi pemerintah harus memotivasi semangat kerja pegawai dengan memberikan fasilitas sarana yang dibutuhkan pegawai dan menciptakan hasil kerja yang baik untuk para pegawainya. Mencapai tujuan dari organisasi, dibutuhkan produktivitas kerja yang baik dari para pegawainya.

Produktivitas yang tinggi sangat diinginkan bagi setiap organisasi atau instansi karena produktivitas kerja merupakan tolak ukur untuk membandingkan hasil yang

diharapkan dengan sebuah pekerjaan atau jabatan yang telah dipercaya kepada seseorang.

Produktivitas kerja pegawai ialah hasil yang diperoleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Memperoleh hasil yang optimal, organisasi wajib melindungi kepuasan kerja serta semangat kerja para pegawainya. Sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan memperoleh hasil yang diinginkan organisasi, dibutuhkan keahlian, tingkat kualitas kerja efisiensi perbandingan hasil yang dicapai dengan totalitas sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kantor sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja pegawai. Oleh karenanya produktivitas kerja pegawai wajib jadi atensi pimpinan kantor. Besar dan kecilnya hasil produktivitas kerja pegawai dapat mempengaruhi kepada tercapainya tujuan organisasi kantor secara keseluruhannya. sebab produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif.

Salah satu aspek yang mempengaruhi produktivitas adalah kepuasan kerja semangat kerja. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan Hendri dan Rismansyah (2016) disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas Dari penelitian yang dilakukan Lase (2018 disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan. Sedangkan Penelitian Toni Riansyah (2021) Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Camat Kalidoni Palembang.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Busro (2018:107) kepuasan kerja mencerminkan perilaku seorang tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan nyaman yang meliputi segi fisik, area, sosial ekonomi, serta sosial psikologi. Segi sosial ekonomi bisa dilihat dari pendapatan dan jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi. Ada pula segi sosial psikologi dapat dilihat dari peluang yang diberikan oleh organisasi untuk maju, mendapatkan penghargaan, dan berhubungan baik dengan rekan kerja ataupun atasan.

Menurut Sinambela (2018:303) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang ada diluar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Sebaliknya menurut Noor (2013:257) kepuasan kerja ialah prihal yang bersifat individual, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan orang, terus menjadi besar tingkat kepuasan yang dialami, serta sebaliknya. Menurut Kasmir (2016:208), mengukur kepuasan kerja dapat digunakan indikator kepuasan kerja berikut ini: Kualitas, Kuantitas Tanggung Jawab.

### **Semangat Kerja**

Busro (2018:325) semangat kerja dimaksud sebagai kekuatan-kekuatan psikologi yang bersifat positif serta berbagai macam yang sanggup tingkatkan unjuk



kerja pegawai yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja pegawai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai 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.

Menurut Munandar (2014:51) semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal. Sedangkan menurut Hasibuan (2014:94) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Nitisemito (2010: 427) ada beberapa indikator semangat kerja, diantaranya: naiknya Produktivitas Karyawan, Tingkat absensi rendah. *Labour Turn Over*/Tingkatan karyawan keluar masuk, .Berkurangnya Kegelisahan

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok, ataupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam menggapai daya guna serta efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan pemakaian sumber daya manusia. Sebagian aspek yang menunjang produktivitas antara lain terdapatnya keinginan dari para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Handoko dalam Busro (2018:341), bahwa produktivitas ialah sikap mental manusia dan usaha-usahanya untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan menggunakan sumber daya seefektif mungkin yang akhirnya diukur dengan masukan yang digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Sebaliknya Yusuf (2015:282) produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input antara output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja. Sutrisno (2014: 104) mengukur produktivitas kerja, indikator: Keahlian, tingkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Kualitas, Efisiensi.

### **C. METODE PENELITIAN**

Cara yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitatif. Sugiyono (2013: 35) kuantitatif ialah yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan mempelajari pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan informasi memakai instrumen riset, analisis informasi bersifat kuantitatif / statistik dengan bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen. Penelitian ini berkeinginan mengetahui kepuasan kerja serta semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Camat Kalidoni Palembang.

#### **Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Sugiyono (2017:193) yang diartikan data primer merupakan sumber data yang langsung membagikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung membagikan data kepada pengumpul data.

Penelitian ini memakai data primer, dengan metode menyebarkan angket ataupun kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data informasi yang

dilakukan dengan metode yang di berikan seperangkat pertanyaan ataupun statment tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan jawaban yang memakai skala *likert*, dari yang sangat tidak puas hingga sangat puas. Dalam riset ini penulis melaksanakan penyebaran angket kepada respoden seluruh pegawai kantor camat kalidoni Palembang. Langkah awal saat sebelum menyebarkan kuesioner, hingga melakukan observasi di lapangan. Supaya dapat dikenal fenomena yang terdapat variabel- variabel yang hendak diteliti.

### Teknik Analisis Data

Analisis Koefisiensi Korelasi, Analisis data yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), variabel semangat kerja ( $X_2$ ), dengan variabel peoduktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) baik secara parsial ataupun secara bersama-sama merupakan analisis data korelasi *Product Moment*. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), bertujuan untuk mengenali besarnya presentase varians variabel yang satu ditetapkan dengan varians variabel yang lain.

Priyatno (2018:107) analisis Regresi Berganda, ini digunakan untuk memastikan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat ( $Y$ ) produktivitas kerja, dan variabel bebas ( $X_1$ ) kepuasan kerja dan ( $X_2$ ) semangat kerja, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .

Pengujian Hipotesis, yang digunakan dalam penelitian ini ada tidaknya korelasi dan pengaruh variabel independen kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan Semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen Produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ).

Priyatno (2016:81) uji t dipergunakan untuk mengenali apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan: Jika nilai Sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan Jika nilai Sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan Uji Simultan (Uji F), Jika nilai Sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dan Jika nilai Sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## D. HASIL PENELITIAN

Dengan menggunakan program SPSS tipe 22, uji validitas Uji Validitas dan Reliabilitas

### Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1. X1.1	0,457	0,334	Valid
2. X1.2	0,348	0,334	Valid
3. X1.3	0,499	0,334	Valid
4. X1.4	0,516	0,334	Valid
5. X1.5	0,642	0,334	Valid
6. X1.6	0,428	0,334	Valid
7. X1.7	0,587	0,334	Valid
8. X1.8	0,566	0,334	Valid
9. X1.9	0,583	0,334	Valid
10. X1.10	0,482	0,334	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022).

Menampilkan nilai  $r$  tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah responden 35, sehingga didapatkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,334. Hasil dari uji validitas variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dinyatakan valid dengan kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artinya variabel dari penelitian ini dianggap valid serta layak untuk melanjutkan ke tahap uji



berikutnya.

**Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	X1.1	0,696	0,334	Valid
2.	X1.2	0,558	0,334	Valid
3.	X1.3	0,715	0,334	Valid
4.	X1.4	0,662	0,334	Valid
5.	X1.5	0,757	0,334	Valid
6.	X1.6	0,825	0,334	Valid
7.	X1.7	0,787	0,334	Valid
8.	X1.8	0,731	0,334	Valid
9.	X1.9	0,812	0,334	Valid
10.	X1.10	0,446	0,334	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022).

Menunjukkan nilai r tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah responden 35, hingga didapatkan nilai r tabel sebesar 0,334. Hasil dari uji validitas variabel semangat kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid dengan kriteria r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, artinya variabel dari penelitian ini dianggap valid dan layak untuk melanjutkan ke tahap uji berikutnya.

**Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

No.	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	Y.1	0,413	0,334	Valid
2.	Y.2	0,763	0,334	Valid
3.	Y.3	0,723	0,334	Valid
4.	Y.4	0,808	0,334	Valid
5.	Y.5	0,814	0,334	Valid
6.	Y.6	0,765	0,334	Valid
7.	Y.7	0,833	0,334	Valid
8.	Y.8	0,595	0,334	Valid
9.	Y.9	0,757	0,334	Valid
10.	Y.10	0,866	0,334	Valid
11.	Y.11	0,828	0,334	Valid
12.	Y.12	0,788	0,334	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2022).

Menunjukkan nilai r tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan jumlah responden 35 maka didapatkan nilai r tabel sebesar 0,334. Hasil dari uji validitas variabel produktivitas kerja (Y) dinyatakan valid dengan kriteria r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub>, maksudnya variabel dari penelitian ini dianggap valid dan layak untuk melanjutkan ke tahap uji selanjutnya.

**Uji Reliabilitas**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,681	Reliabel
Semangat Kerja	0,878	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,929	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2022).

Diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha kepuasan kerja sebagai variable X<sub>1</sub> memiliki nilai 0.681 > 0,60 yang berarti reliabel sesuai dengan kajian teori, semangat kerja

sebagai variable kerpuasan kerja  $X_2$  memiliki nilai sebesar  $0,878 > 0,60$  yang bearti reliabel sesuai dengan kajian teori dan produktivitas kerja sebagai variabel produktivitas kerja Y memiliki nilai sebesar  $0,929 > 0,60$  yang berarti reliabel sesuai dengan kajian teori.

### Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.45727889
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.056
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Data normal nilai sig  $0.20 > 0.05$

Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*.

Diketahui bahwa nilai residual dari data *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  maka diartikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas		
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0,934	1,071
Semangat Kerja (X2)	0,934	1,071

Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*.

Memakai nilai *tolerance* dan VIF diperoleh seluruh variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai *tolerance*  $0,934 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,071 < 10$ , dan variabel semangat kerja mempunyai nilai *tolerance*  $0,934 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,071 < 10$  sehingga bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas		
Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kepuasan Kerja ( X1 )	0.064	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Semangat Kerja ( X2 )	0.060	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Data Primer Diolah (2022)*.

Dilakukan dengan uji *glejser* yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Hasil Uji heterokedastisitas kepuasan kerja (X1) sig.0,064 dan Semangat Kerja (X2) sig. 0,060 lebih besar 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Hasil Data Analisis**  
**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi akibat perubahan variabel bebas kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.918	17.460		.511	.613
	Kepuasan Kerja (X1)	1.487	.362	.497	4.112	.000
	Semangat Kerja (X2)	-.622	.168	-.448	-3.704	.001

Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah (2022).

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 8,918 + 1,487X_1 - 0,622X_2$  dari persamaan diperoleh nilai konstanta = 8,918, berarti jika kepuasan kerja dan semangat kerja sama dengan nol, maka produktivitas kerja sebesar 8,918 satuan. Koefisien regresi  $b_1$  dengan variabel bebas kepuasan kerja sebesar 1,487. Artinya jika kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja meningkat sebesar 1,487 satuan dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun sebesar satu satuan maka produktivitas kerja menurun sebesar 1,487 satuan dimana kepuasan kerja konstan. Koefisien regresi  $b_2$  dengan variabel bebas semangat kerja sebesar - 0,622, artinya jika semangat kerja meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja meningkat sebesar -0,622 satuan dan sebaliknya jika semangat kerja menurun sebesar satu satuan maka produktivitas kerja menurun sebesar 0,622 satuan dimana semangat kerja konstan. Kesimpulan Koefisien kepuasan kerja 1,487 artinya setiap naik 1 satuan nilai kepuasan kerja akan naik nilai produktivitas 1 satuan sebesar 1,487. Koefisien semangat kerja -0,622 artinya setiap naik 1 satuan nilai semangat kerja akan turun nilai produktivitas 1 satuan sebesar 0,0622.

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya presentase varians variabel yang satu ditentukan dengan varians variabel yang lain.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.536	7.695

Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)

Sumber: Data Primer Diolah (2022).

Nilai pada *Adjusted R Square* sebesar 0,536 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel (X1) Kepuasan kerja, (X2) Semangat Kerja, Terhadap (Y) Produktivitas Kerja sebesar 53,6% artinya kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang **sedang** terhadap produktivitas kerja (Y) pada pegawai kantor camat kalidoni Palembang serta sebesar 46,4% sisanya yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti tanggung jawab ,disiplin dan lingkungan kerja di pengaruhi oleh variabel lainnya.

## Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2439.747	2	1219.873	20.600	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1894.939	32	59.217		
	Total	4334.686	34			

Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah (2022).

Diketahui nilai F untuk model regresi sebesar 20,600 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang.

## Uji Parsial (Uji t)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.918	17.460		.511	.613
	Kepuasan Kerja (X1)	1.487	.362	.497	4.112	.000
	Semangat Kerja (X2)	-.622	.168	-.448	-3.704	.001

Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah (2022).

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai t sebesar 4,112 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan  $H_1$  diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang.
- Pengaruh semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) menunjukkan nilai t sebesar -3,704 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 sehingga dapat dikatakan  $H_2$  diterima berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang.

## E. PEMBAHASAN

Produktivitas merupakan tingkat hasil yang dicapai atau hasil yang dikerjakan seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam periode tertentu. Adapun produktivitas yang dihasilkan pada suatu instansi atau organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, diantaranya kepuasan kerja dan semangat kerja.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan linier berganda  $Y = 8,918 + 1,487X_1 - 0,622X_2$  diperoleh nilai konstanta = 8,918, berarti jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) nilainya nol dan semangat kerja ( $X_2$ ) nilainya nol dan, maka produktivitas kerja nilainya sebesar 8,918. Sedangkan Koefisien regresi dengan variabel bebas kepuasan kerja sebesar 1,487. Artinya jika kepuasan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja meningkat sebesar 1,487 satuan dan sebaliknya jika kepuasan kerja menurun sebesar satu satuan maka produktivitas



kerja menurun sebesar 1,487 satuan dimana kepuasan kerja konstan. Koefisien regresi  $b_2$  dengan variabel bebas semangat kerja sebesar -0,622, artinya jika semangat kerja meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja meningkat sebesar -0,622 satuan dan sebaliknya jika semangat kerja menurun sebesar satu satuan maka produktivitas kerja menurun sebesar 0,622 satuan dimana semangat kerja konstan.

Berdasarkan Koefisien kepuasan kerja sebesar 1,487 artinya setiap naik 1 satuan nilai kepuasan kerja akan naik nilai produktivitas 1 satuan sebesar 1,487. Koefisien semangat kerja -0,622 artinya setiap naik 1 satuan nilai semangat kerja

Berdasarkan model *Adjusted R Square* sebesar 0,536 sehingga dalam penelitian ini menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel ( $X_1$ ) Kepuasan kerja, ( $X_2$ ) Semangat Kerja, Terhadap (Y) Produktivitas Kerja sebesar 53,6% artinya kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) mempunyai hubungan yang **sedang** terhadap produktivitas kerja (Y) pada pegawai kantor camat kalidoni Palembang serta sebesar 46,4% sisanya yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti tanggung jawab, disiplin dan lingkungan kerja di pengaruhi oleh variabel lainnya.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan pengujian Hipotesis menyatakan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai menunjukkan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,112 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maksudnya variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang.

Hasil dari penelitian ini didukung penelitian terdahulu oleh Hendri dan Rismansyah (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mafra dan Turipan (2017) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang didapat nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang.

### **Pengaruh Semangat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan pengejian hipotesisi uji t menyatakan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,704 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Toni Riansyah (2021) yang menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Dari hasil penelitian ini yang didapat nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Jadi disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Bersumber pada hasil uji simultan diperoleh nilai F untuk model regresi sebesar 20,60 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis menyatakan bahwa variabel

bebas yakni kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja Pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hendri dan Rismansyah (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan variabel kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

Penelitian ini pula menunjang penelitian yang telah dilakukan oleh Mafra dan Turipan (2017) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Dari hasil penelitian ini didapat nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja Pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang.

## F. KESIMPUNAN DAN SARAN

### 1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang, yang telah dibahas oleh peneliti maka peneliti mengimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pengujian hipotesis uji t pada variable Kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ditunjukkan dengan hasil t hitung sebesar 4,112 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian kepuasan kerja mempengaruhi terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang.
- b. Berdasarkan pengujian hipotesis uji t pada variable Semangat kerja mempengaruhi terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang. Ditunjukkan dengan hasil t hitung sebesar -3,704 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari pada 0,05. Dengan demikian bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kantor Camat Kalidoni Palembang.
- c. Dari pengujian hipotesis secara simultan Kepuasan kerja dan semangat kerja mempengaruhi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menampilkan kalua nilai F sebesar 20,60 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan ini variabel kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pada Pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang.
- d. Berdasarkan perhitungan model *summary* nilai *adjusted square* sebesar 0,536 sehingga dalam penelitian ini semangat kerja dan kepuasan kerja dapat menjelaskan produktivas kerja pegawai sebesar 53,6% sedangkan sisanya 46,7 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

### 2) Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis memberi saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan pemimpin lebih memperhatikan semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai hal ini dilihat dari penelitian ini menunjukkan Kepuasan kerja, Semangat Kerja, Produktivitas Kerja sebesar 53,6% artinya kepuasan kerja dan semangat kerja mempunyai hubungan yang **sedang** terhadap produktivitas kerja pada pegawai kantor camat kalidoni Palembang.



- b. Bagi peneliti berikutnya diharapkan meningkatkan model penelitian ini dengan menambahkan,meningkatkan variabel lain yang pengaruhi produktivitas yang didukung dengan teori serta isu-isu terbaru.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas ruang lingkup daerah penelitian dan posisi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara universal.
- d. Untuk meningkatkan produktivitas hasil kerja pegawai pada pegawai kantor camat kalidoni Palembang. Pemimpin sebaiknya penilaian terhadap hasil yang dicapai secara periodik dan terencana untuk mengetahui hal apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan hasil produktivitas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Hasibuan, H. M. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, Vol 13, No. 1, April 2016 1-15.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Lase, B. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan*.
- Mafra, N. U., & Turipan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, Volume 2 Nomor 2 Edisi Agustus 2017. ISSN : 2540-816X.
- Munandar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tinjauan Filosofis dan Praktis)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- Riansyah Tomi (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirta Betuan Banyuasin
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Siregar, S. (2013). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodelogi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

