

# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SELAPAN JAYA OGAN KOMERING ILIR

Edduar Hendri & Rismansyah \*)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Selapan Jaya OKI yang berjumlah 34 dan sekaligus dijadikan sampel. Teknik Analisis data menggunakan regresi linear berganda dibantu dengan program *spss v. 22 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI; 2) Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI; dan 3) Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R2* sebesar 0,680 atau 68%. menunjukkan bahwa 68% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, semangat kerja, produktivitas kerja.

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, dengan adanya kepuasan kerja dan semangat kerja pada seorang pegawai diharapkan produktivitas pegawai tersebut dapat meningkat untuk mendukung tujuan dari perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diamati karena memberikan manfaat, baik dari segi individu maupun dari segi kepentingan industri. Bagi individu yang diteliti adalah tentang sebab dan sumber kepuasan kerja serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja individu, sedangkan bagi industri, penelitian dilakukan untuk kepentingan ekonomis, yaitu pengurangan biaya

produksi dan peningkatan produksi yang dihasilkan dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Semangat kerja karyawan merupakan hal abstrak yang tidak dapat dirasakan langsung namun memiliki dampak yang sangat berarti bagi perkembangan perusahaan kedepannya. Perusahaan yang diperkuat dengan semangat kerja karyawan akan berbanding lurus dengan produktivitas dan prestasi kerja karyawan tersebut yang pada akhirnya akan bermuara pada pertumbuhan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus tetap menjaga semangat kerja para karyawannya. Karena bila karyawan memiliki semangat kerja yang baik, maka pekerjaan akan cepat terselesaikan, sehingga kerusakan dan absensi pun dapat ditekan. Dalam upaya menciptakan semangat kerja yang tinggi perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawannya baik secara rohani ataupun jasmani, apabila semua kebutuhan karyawan tersebut

---

\*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UPGRI Palembang

terpenuhi, maka ada semangat yang kuat atau dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja.

Suatu fenomena yang terjadi di perusahaan PT. Selapan Jaya OKI 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 perusahaan tersebut 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. Permasalahan ini adalah permasalahan yang serius yang memerlukan solusi, apabila tidak segera diatasi maka dikhawatirkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan serta produktivitas kerja karyawan akan lebih buruk lagi.

Penulis beranggapan bahwa produktivitas yang rendah tidak hanya terjadi karena tingkat kepuasan kerja, melainkan dipengaruhi oleh faktor lain yaitu semangat kerja. Oleh karena itu, penulis menduga bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja. Untuk mencari kebenarannya maka permasalahan tersebut perlu diteliti.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk mencari solusi dalam mengatasinya. Diharapkan dalam penelitian ini, dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Peneliti berminat mengkaji permasalahan tersebut dalam penelitian berjudul, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI."

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI?
- 1.2.2 Adakah pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI?
- 1.2.3 Adakah pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas dapat diuraikan tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui:

- 1.3.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.
- 1.3.2 Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.
- 1.3.3 Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Kajian Teoritis**

#### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong dan tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir,

hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya meliputi umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan (Mangkunegara, 2013 : 117).

Menurut Diana dkk (2008:107), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pelayanan (Sopiatin, 2010:32).

Kepuasan kerja adalah generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan (Bangun, 2012:327).

Penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah dilakukan oleh Kanzunudin (2010) dengan judul penelitian kepuasan kerja pengaruhnya pada Produktivitas Kerja Karyawan Sebuah Perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong dan tidak menyokong tentang pekerjaan karyawan yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah keinginan,

kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja meliputi perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.

### **2.1.2 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya, yang ditandai dengan kegiatan melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Dengan kata lain, semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan (Murkiros, 2015).

Semangat kerja merupakan suatu sikap positif karyawan yang ditunjukkan dengan sikap bersemangat, ceria, ramah, dan menyelesaikan tugas sampai selesai (Robins, 2011:447).

Semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal (Munandar, 2014:51).

Penelitian yang berkaitan dengan semangat kerja adalah dilakukan oleh Ratnasari (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa

semangat kerja adalah suatu sikap positif yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan sikap ceria, rama, dan menyelesaikan tugas sampai selesai.

### 2.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama kegiatan berlangsung. Produktivitas dapat diukur dari hasil produksi dan prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan. Semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan maka hal yang wajar untuk menaikkan tingkat upah karyawan (Bangun, 2012:262).

Produktivitas merupakan suatu hasil dari tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam suatu perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas (Diana dkk, 2008:113).

Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (hasil organisasi) dengan masukan yang diperlukan, yang dapat diperbaiki dengan cara memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan lebih banyak keluaran output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu (Wibowo, 2012:5).

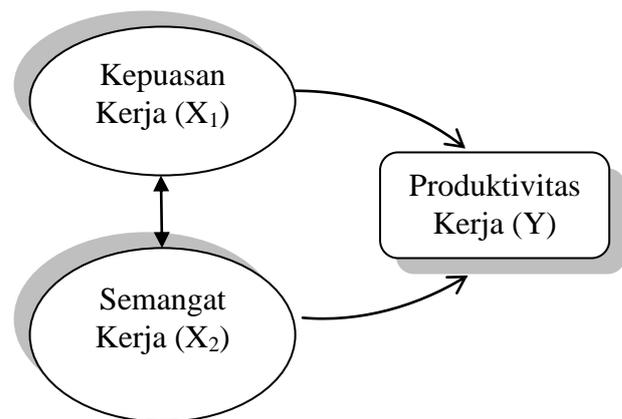
Produktivitas adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan

waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Semakin banyak produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Yuniarsih dan Suwatno, 2013:156).

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, produktivitas merupakan suatu hasil yang diperoleh dari tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam suatu perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan.

### 2.2 Kerangka Pemikiran

Secara ringkas kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam bagan berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini, dirumuskan hipotesis yaitu:

- 2.3.1 Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.
- 2.3.2 Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.
- 2.3.3 Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

### III. PROSEDUR PENELITIAN

#### 3.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sanjaya (2013:287), definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang dirumuskan oleh peneliti tentang istilah-istilah yang ada pada masalah peneliti dengan maksud untuk menyamakan persepsi antara peneliti dengan orang-orang yang terkait dengan penelitian. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat di bawah ini:

##### 3.1.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan (Bangun, 2012:327). Dengan indikator perasaan bangga terhadap bidang pekerjaannya dan perasaan senang dengan bidang pekerjaannya.

##### 3.1.2 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu sikap positif karyawan yang ditunjukkan dengan sikap bersemangat, ceria, ramah, dan menyelesaikan tugas sampai selesai (Robins, 2011:447). Dengan indikator : sikap bekerja sama, ceria, ramah dan menyelesaikan tugas sampai selesai.

##### 3.1.3 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu hasil dari tugas yang dikerjakan karyawan. Dalam suatu perusahaan, produktivitas penting dimiliki dalam rangka peningkatan hasil perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, sebagaimana

dikatakan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang puas (Diana dkk, 2008:113). Dengan indikator : sikap terhadap pemimpin, ketepatan waktu kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, bakat khusus dan kinerja manajerial.

#### 3.2 Populasi dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013:363), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Selapan Jaya OKI berjumlah 34 orang.

Menurut Sugiyono (2013:363), sampel adalah sebagian dari populasi. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

#### 3.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:35), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif digunakan karena pada penelitian ini menggunakan populasi dan sampel, serta instrumen dalam pengelolaan data statistik.

#### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah angket.

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini, angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang kepuasan kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan dengan membuat daftar pertanyaan berjumlah 10 item dari masing-masing variabel penelitian.

### 3.5 Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengukur kehandalan tes yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Untuk mengukur validitas alat ukur terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total. Untuk mencari pernyataan yang valid digunakan metode korelasi *product moment*. Pernyataan dianggap valid apabila koefisien korelasi ( $r$ ) lebih besar dari nilai  $r$  tabel pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka terdapat hubungan antara variabel  $x$  dengan  $y$  sehingga pernyataan dikatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *cronbach's alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas minimum 0,6.

## 3.6 Teknik Analisis Data

### 3.6.1 Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas Data

Menurut Priyatno (2012:144) bahwa uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas ( $X$ ) dan data variabel terikat ( $Y$ ) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas data digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel variabel bebas lainnya. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, maka dapat dilihat dengan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Persamaan regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka tolerasce mendekati 1.

#### c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menghilangkan masalah varian variabel dalam penelitian tidak konstan. Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pencar yang dihasilkan dari selisih antara nilai  $Y$  prediksi dengan  $Y$  observasi. Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur regresi mengalami *heteroskedastisitas*. Jika diagram tidak membentuk pola atau acak maka regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas*.

### 3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ilinear berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya suatu hubungan antara variabel kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel tidak bebas atau terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ .

### 3.5.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variable dependen. Dan jika koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

### 3.6 Uji Hipótesis Statistik

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipótesis, dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan pengujian secara bersama menggunakan uji F.

Uji t dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) secara parsial. Uji F dipergunakan untuk menguji nyata tidaknya pengaruh antara variabel

kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Pengujian Instrumen

##### a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment* yang dilakukan terhadap 34 responden pada saat survey pendahuluan. Analisis validitas kuesioner meliputi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

**Tabel 4**  
**Pengujian Validitas Variabel**  
**Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

Item	$r_{hitung}$	Keterangan
1	0,531	Valid
2	0,840	Valid
3	0,611	Valid
4	0,758	Valid
5	0,698	Valid
6	0,798	Valid
7	0,622	Valid
8	0,662	Valid
9	0,818	Valid
10	0,473	Valid

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  korelasi *product moment* semua item pernyataan dari variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari pada nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,339 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 5**  
**Pengujian Validitas Variabel**  
**Semangat Kerja ( $X_2$ )**

Item	$r_{hitung}$	Keterangan
1	0,496	Valid
2	0,601	Valid
3	0,565	Valid
4	0,695	Valid
5	0,657	Valid
6	0,719	Valid
7	0,577	Valid
8	0,569	Valid
9	0,698	Valid
10	0,549	Valid

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  korelasi *product moment* semua item pernyataan dari variabel semangat kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari pada nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,339 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 6**  
**Pengujian Validitas Variabel**  
**Produktivitas Kerja (Y)**

Item	$r_{hitung}$	Keterangan
1	0,498	Valid
2	0,757	Valid
3	0,851	Valid
4	0,715	Valid
5	0,799	Valid
6	0,625	Valid
7	0,882	Valid
8	0,821	Valid
9	0,713	Valid
10	0,538	Valid

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai  $r_{hitung}$  korelasi *product moment* semua item pernyataan dari variabel produktivitas

kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari pada nilai kritis ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,339 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel produktivitas kerja ( $X_2$ ) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**b. Uji Reliabilitas**

Untuk menguji reliabilitas kuesioner atau pertanyaan digunakan rumus *cronbach alpha*, dengan syarat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada nilai kritis 0,6. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>cronbach alpha</i>	Keterangan
$X_1$	0,864	Reliabel
$X_2$	0,810	Reliabel
Y	0,889	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), Semangat kerja ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja karyawan (Y) lebih besar dari pada nilai kritis 0,6 sehingga semua pernyataan untuk setiap variabel tersebut dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**4.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Pengujian terhadap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi–asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Untuk dapat mengetahui apakah model regresi linier berganda sudah memenuhi sifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE), dilakukan pengujian normalitas, gejala multikolinearitas,

dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Jika tingkat

signifikansinya  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Jika tingkat significansinya  $< 0,05$  maka data dikatakan tidak berdistribusi normal. Secara rinci hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepuasan Kerja (X1)	Semangat Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y)
N		34	34	34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4,0382	3,9412	4,0265
	Std. Deviation	,46840	,40386	,44266
Most Extreme Differences	Absolute	,124	,157	,199
	Positive	,116	,148	,199
	Negative	-,124	-,157	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		,721	,918	1,159
Asymp. Sig. (2-tailed)		,676	,368	,136

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, sebagaimana tersaji pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja karyawan (Y memiliki data normal, hal tersebut dikarenakan semua data tersebut memiliki Asymp. Sig  $> (\alpha) 0,05$ .

**b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF variabel bebas lebih besar dari 5, maka variabel bebas tersebut

mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Hal tersebut terdapat pada Tabel 9 berikut.

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja (X1)	,756	1,324
	Semangat Kerja (X2)	,756	1,324

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

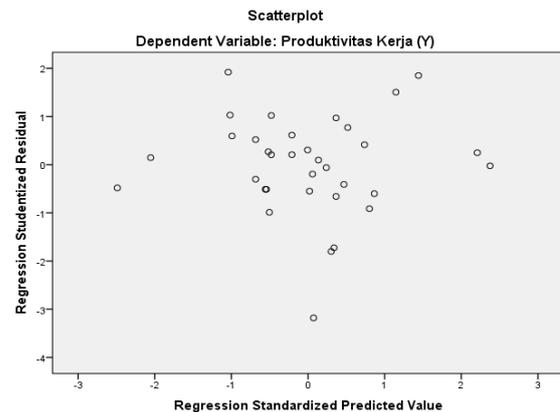
Sumber: Data primer diolah 2016

Pada output SPSS pada Tabel 9 tersebut menunjukkan semua angka VIF variabel model regresi lebih kecil dari 5 (VIF  $< 5$ ), hal ini menunjukkan model regresi linier tidak mempunyai persoalan multikolinearitas. Hasil

perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang nilainya kurang dari 0,1 (*tolerance* < 0,1), yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%, hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pendeteksian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik plot. Pada grafik *scatterplot* pendeteksian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *standardized residuals (scatterplot)*, serta pencaran data di sekitar 0 (nol) pada sumbu Y. Dari gambar 2 grafik *scatterplot* terlihat bahwa data berpencar disekitar 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola tertentu. Disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Grafik Scatterplot**

**4.1.3 Hasil Regresi Linier Berganda**

Pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Selapan Jaya OKI dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 22.0. Adapun hasil regresi linier berganda tersebut disajikan pada tabel 10 berikut ini.

**Tabel 10**  
**Variabel Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja**  
**PT. Selapan Jaya OKI**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,069	,468	
	Kepuasan Kerja (X1)	,379	,107	,401
	Semangat Kerja (X2)	,615	,124	,561

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dibuat persamaan regresi linier berganda seperti berikut:  $Y = 0,069 + 0,379X_1 + 0,915X_2$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,379 berarti peningkatan kepuasan kerja sebesar satu

persen akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 37,9%.

- 2) Koefisien regresi dari semangat kerja sebesar 0,615 berarti bahwa peningkatan semangat kerja sebesar satu persen akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 61,5%.

#### 4.1.4 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.836 <sup>a</sup>	.699	.680

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

Analisis determinasi dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Berdasarkan tabel 11 di atas diperoleh angka  $R^2$  (*adjusted R square*) sebesar 0,680 memberikan makna bahwa variabel kepuasan kerja dan semangat kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 68%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error* (*e*).

#### 4.1.5 Pengujian Hipotesis

##### a. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menjelaskan variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) secara serentak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan). Uji F ditujukan untuk mengukur tingkat keberartian hubungan secara keseluruhan koefisien regresi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menentukan nilai uji F dengan tabel ANOVA (*analysis of variance*) dan tingkat signifikansi. Hasil pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,521	2	2,260	36,020	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,945	31	,063		
	Total	6,466	33			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

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

Sumber: Data primer diolah 2016

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa nilai F untuk model regresi adalah 36,020 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka

tingkat signifikansi model regresi lebih kecil dari taraf nyata. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat

kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

**b. Hasil Uji t**

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas (kepuasan kerja dan

semangat kerja) secara individual terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) pada PT. Selapan Jaya OKI. Uji-t dalam penelitian ini digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi ( $\alpha=0,05$ ). Uji-t ditunjukkan pada tabel 13 sebagai berikut:

**Tabel 13**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,069	,468		,148	,883
	Kepuasan Kerja (X1)	,379	,107	,401	3,541	,001
	Semangat Kerja (X2)	,615	,124	,561	4,954	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data primer diolah 2016

Berdasarkan pada tabel 13 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Uji Hipotesis Pertama

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *t* sebesar 3,541 dengan signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil penelitian ini membuktikan kebenaran hipotesis 1 (satu) atau kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

2) Uji Hipotesis Kedua

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai *t* sebesar 4,954 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil

penelitian ini membuktikan kebenaran hipotesis 2 (dua) atau semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

**4.2 Pembahasan**

**4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $\beta = 0,379$ , hal ini dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat positif.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai *t*<sub>hitung</sub> untuk kepuasan kerja adalah 3,541 dengan signifikansinya sebesar 0,001, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar = 31 diperoleh nilai *t*<sub>tabel</sub> sebesar 2,040 sehingga nilai *t*<sub>hitung</sub> (3,541) > nilai *t*<sub>tabel</sub>

(2,040). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI dapat diterima.

Hasil yang diperoleh diperkuat oleh pernyataan Diana dkk. (2008:110), bahwa kepuasan kerja dipengaruhi jenis pekerjaan, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan, rekan kerja, menikmati kerja, kemerdekaan, variasi, kondisi pekerjaan, dan kepribadian karyawan.

Hal ini juga dipertegas oleh Kanzunudin (2010) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan.

#### **4.2.2 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang ditunjukkan nilai  $\beta = 0,615$  yang dapat diartikan bahwa jika semangat kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat positif.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk semangat kerja adalah 4,954 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 2,040 sehingga nilai  $t_{hitung}$  (4,954) > nilai  $t_{tabel}$  (2,040). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI.

Hasil penelitian sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2014) semangat kerja merupakan suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal. Penelitian ini juga didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### **4.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F untuk model regresi adalah 36,020 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka tingkat signifikansi model regresi lebih kecil dari taraf nyata. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh secara serempak antara variabel bebas dan variabel terikat memberikan informasi yang kuat yaitu dibuktikan dengan koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*). Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada intinya menerangkan sebanyak mungkin variasi dalam variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas dalam model. Suatu model dikatakan baik jika diukur dengan menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* yang setinggi mungkin. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (variabel bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar

0,680. Hasil penelitian ini berarti bahwa 68% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut seperti variabel iklim organisasi, kompensasi, disiplin, dan faktor-faktor lain.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk kepuasan kerja adalah 3,541 dengan signifikansinya sebesar 0,001, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar = 31 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,040 sehingga nilai  $t_{hitung}$  (3,541) > nilai  $t_{tabel}$  (2,040).
2. Semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  untuk semangat kerja adalah 4,954 dengan signifikansinya sebesar 0,000, sedangkan pada taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan df sebesar = 31 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,040 sehingga nilai  $t_{hitung}$  (4,954) > nilai  $t_{tabel}$  (2,040).
3. Kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,020 lebih

besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,305.

4. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R2* sebesar 0,680. Hasil penelitian ini berarti bahwa 68% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut seperti variabel iklim organisasi, kompensasi, disiplin, dan faktor-faktor lain.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut.

1. Kepuasan karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI ini sudah cukup baik. Namun perlu untuk ditingkatkan dengan memperhatikan dan meluangkan waktu bekerja dengan lebih baik pada saat bekerja agar karyawan dapat memberikan produktivitasnya secara optimal.
2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, PT. Selapan Jaya OKI diharapkan dapat memberikan sarana, prasarana dan ruangan kerja yang nyaman dan aman sehingga karyawan merasa betah dalam bekerja.
3. Hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis dengan menambah variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti variabel iklim organisasi, kompensasi, disiplin, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Diana dkk, 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kanzunnudin, M. 2010. *Kepuasan kerja Kerja Pengaruhnya pada Produktivitas Kerja Karyawan Sebuah Perusahaan*. Skripsi: Tidak dipublikasikan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Murkiros, 2015. dalam <http://www.g.excess.com>., diunduh 21 Desember 2015.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ratnasari. 2014. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado*. Skripsi: Tidak Diterbitkan.
- Robins. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.