

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA TB. SUMBER USAHA DI BANJARBARU

Ahmad Aqmal¹, Harlie², Hairul³

¹Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 19311090

²Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 0006045401

³Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1125096201

E-mail : ahmadaqmalregbbjb@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada TB. Sumber Usaha di Banjarbaru dan (2) semangat kerja berpengaruh terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada TB. Sumber Usaha di Banjarbaru. Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 35 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada TB. Sumber Usaha di Banjarbaru. Dengan nilai $T_{hitung} (2,982) > T_{tabel} (1,694)$ dan tingkat signifikan $0,005 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y). (2) Variabel Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang ditunjukkan oleh nilai $T_{hitung} (2,553) > T_{tabel} (1,686)$ dan tingkat signifikan $0,016 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya variabel Semangat kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja dengan arti bahwa variabel Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja pada TB. Sumber Usaha di Banjarbaru. Variabel Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada hal ini ditunjukkan oleh nilai sebesar $11,028 > \text{nilai } 3,95 \text{ pada } = 5\% (0,05)$. Artinya bahwa semua variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (Produktivitas Kerja) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) job satisfaction affects the work productivity of employees at TB. Business Resources in Banjarbaru and (2) morale affects the work productivity of employees at TB. Sumber Usaha in Banjarbaru. The design of this research is quantitative research. Respondents in this study were as many as 35 employees. The results of this study indicate that (1) Job Satisfaction Variables affect work productivity in TB. Sumber Usaha in Banjarbaru. With a $T_{Hitung} (2.982) > T_{Tabel} (1.694)$ and a significant level of $0.005 < 0.05$, H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that the Job Satisfaction variable (X1) has a positive effect on Work Productivity (Y). (2) Work morale has an effect on work productivity as indicated by the value of $T_{Hitung} (2.553) > T_{Tabel} (1.686)$ and a significant level of $0.016 < 0.05$. Then H_a is accepted and H_0 is rejected, meaning that the morale variable (X2) has a positive effect on work productivity, meaning that the morale variable (X2) has a positive and significant effect on work productivity variables on TB. Sumber Usaha in Banjarbaru. The variables of Job Satisfaction and Work Morale together have an effect on Work Productivity in this case indicated by a value of $11.028 > \text{value of } 3.95 \text{ at } = 5\% (0.05)$. This means that all the independent variables (Job Satisfaction and Work Morale) are able to explain the dependent variable (Work Productivity) in other words the independent variables jointly affect the dependent variable at the 95% confidence level.

Keywords : Job Satisfaction, Spirit At Work, Employee productivity

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Teori, Konsep dan Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia (1sted.). Yogyakarta: Nusa Media.
- Anwar, 2020. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Peninjauan Plasma Baturaja. Jurnal Manajemen Volume 8 Nomor 2
- Arikunto, Suharmi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Assagaf dan Dotulong, (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Jurnal EMBA. Volume; 3-640.
- Bangun, Wilson, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Busro, Handoko. 2020. Teori-teori produktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Hasibuan, (2013). Pengertian Semangat Kerja. Medan PT. Barata Indonesia
- Hendratmoko dan Mayasari, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sinarmas Multifinance di Surakarta. Jurnal Graduasi. Volume; 30-3.

Jakarta: Prenadamedia Group.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lesmarnil dan Kasmiruddin, (2015). Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bisnis Perbankan (Studi Penerapan Need Achivment pada Bank BNI Cabang Rengat). *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Volume; 2-8.
- Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Nisa, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
- Nitisemito Alex S., 2014, *Manajemen Personalia*, Galia Indonesia, Jakarta.
- Novita, Sunuharjo & Ruhana, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang.
Persero.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Putriani, Dyah Ayu& Gultom, Angga W. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kantor Cabang Baturaja 2. *Gorontalo Management Research Volume 3 Nomor 2*.
- Rimansyah, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir.
- Septi Chairani, 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN IV Persero AFD III Kebun Parabatu.
- Siyoto, Sandu & Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi.
- Sutrisno, (2015). Pengaruh Serta Pentingnya Faktor Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Suatu Perusahaan, Instansi Atau Organisasi. Padang: Artitel Psikologi Manajemen-Jurusan Admnistrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan.

Syafei, Darman & Mardiansyah, M 2020. Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. Jurnal Ekonomika Volume 13 Nomor 2.

Yuniarsih dan Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Zainal, Veithzal Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.