

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DISTRIK NAVIGASI KELAS I PALEMBANG



Oleh :

**Nisa' Ulul Mafra**

Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

Email : [nisaulul29@gmail.com](mailto:nisaulul29@gmail.com)

Turipan

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Metode dalam penelitian ini adalah *multiple regression model*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang yang berjumlah 148 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden yang diambil menggunakan *random sampling*. Data yang diteliti merupakan data kuesioner pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja baik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,298 atau 29,8%. Hasil penelitian ini berarti bahwa 29,8% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja dan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata kunci :** *Kepuasan kerja, semangat kerja, produktivitas kerja*

### PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing masing individu. Kepuasan kerja dapat diartikan hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu (Rivai dan Sagala, 2011:856). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Sutrisno, 2015:76).

Kepuasan kerja berkorelasi dengan semangat kerja, jika tingkat kepuasan kerja tinggi maka semangat kerja akan meningkat, dan sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja pegawai rendah maka semangat kerja pegawaipun akan menurun. Perusahaan yang diperkuat dengan semangat kerja pegawai akan berbanding lurus dengan produktivitas dan prestasi kerja pegawai tersebut yang pada akhirnya akan bermuara pada pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu menjaga semangat kerja pegawai agar tetap stabil, jika pegawai memiliki semangat kerja yang baik maka pekerjaan pegawai yang dijalani pun akan cepat terselesaikan serta melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan maksimal.

Semangat kerja dapat diartikan dengan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (Hasibuan, 2013:94). Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

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

Hal yang sama pun dibutuhkan oleh Distrik Navigasi Kelas I Palembang untuk tetap menjaga produktivitas kerja pegawainya. Sesuai dengan kewenangan Menteri Perhubungan dalam menyelenggarakan fungsi Kenavigasian telah menetapkan 25 Kantor Distrik Navigasi di seluruh Indonesia yang masing-masing membawahi wilayah kerja Kenavigasian yang tidak dibatasi oleh wilayah administrasi pemerintah daerah.

Keberadaan Distrik Navigasi Kelas I Palembang merupakan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan Keselamatan Pelayaran dan Perlindungan Lingkungan Maritim pada

Wilayah Kerja yang mencakup perairan pada Propinsi Sumatera Selatan, Jambi dan Bangka Belitung.

*Icon* yang menjadi kebanggaan Distrik Navigasi Kelas I Palembang dan Pemerintah Daerah Propinsi Bangka Belitung adalah keberadaan Menara Suar Tanjung Kalian di Pulau Bangka yang merupakan peninggalan Kolonial Belanda yang dibangun pada tahun 1862 dan masih terpelihara dan beroperasi dengan baik hingga saat ini. Menara Suar Tanjung Kalian berfungsi sebagai *landmark* penting yang sejak jaman kolonial Belanda dimanfaatkan oleh para nakhoda kapal-kapal yang berlayar keluar dan masuk alur pelayaran Sungai Musi serta Selat Bangka di malam hari maupun di siang hari. Selain berfungsi bagi keselamatan pelayaran, Menara Suar Tanjung Kalian juga merupakan cagar budaya yang menjadi salah objek wisata menarik yang sering dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun asing. Secara otomatis produktivitas yang tinggi merupakan tuntutan bagi setiap pegawai untuk tetap mempertahankannya.

Suatu fenomena terjadi di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang dalam pengamatan yang dilakukan peneliti pada pegawai di lapangan menunjukkan ketidakpuasan pegawai terjadi dibidang pelatihan pegawai yang kurang merata, dikarenakan kesempatan pelatihan hanya diberikan pada beberapa orang pegawai saja yang menyebabkan terjadinya diskriminasi. Fenomena lain juga terjadi dengan masalah semangat kerja, hal ini dilihat dari masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, keterlambatan ini diakibatkan oleh penundaan penyelesaian pekerjaan oleh pegawai.

Peneliti beranggapan bahwa tingkat kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai masih rendah, pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja sepenuh

hati dan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik dalam penyelesaiannya.

Jadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri dan Rismansyah (2016) dengan menggunakan populasi sekaligus sebagai sampel berjumlah 34 orang karyawan pada PT.Selapan Jaya OKI. Hasil analisis data berdasarkan analisis koefisien determinasi  $R^2$  (*adjusted R square*) sebesar 0,680 atau 68%. Hasil uji F untuk model regresi adalah 36,020 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji t untuk kepuasan kerja ( $H_1$ ) diperoleh nilai t sebesar 3,541 dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil uji t untuk semangat kerja ( $H_2$ ) diperoleh nilai t sebesar 4,954 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.Selapan Jaya OKI.

### Landasan Teori

#### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2011:117). Sikap dalam pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga

menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lain (Keither dan Kinicki dalam Widodo, 2015:173).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang individu atas perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan maupun sikap yang berhubungan dengan pekerjaannya ataupun kondisi dirinya.

#### Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Widodo (2015:176), berpendapat ada faktor penentu kepuasan kerja, yaitu:

(1) Pekerjaan Itu Sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing, (2) Hubungan dengan Atasan (*supervision*), Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai yang penting bagi tenaga kerja, (3) Teman Sekerja (*workers*), Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya, (4) Promosi (*Promotion*), Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja dan (5) Gaji dan Upah (*Pay*), Gaji dan upah merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

#### Semangat Kerja

Hasibuan (2013:94), berpendapat semangat kerja adalah keinginan dan

kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Munandar (2014:51), mendefinisikan semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan seseorang yang mempunyai keinginan dan kesungguhan dalam bekerja dengan baik, giat, serta disiplin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal.

### **Indikator Semangat Kerja**

Indikator-indikator semangat kerja menurut Kusumawarni dalam Saputra (2016:5), adalah sebagai berikut: (1) Presensi, Meliputi: kehadiran pegawai ditempat kerja, ketepatan pegawai datang/pulang kerja dan kehadiran pegawai apabila mendapat undangan/kegiatan organisasi. (2) Kerja sama, meliputi: kesediaan pegawai bekerja sama, kemauan membantu teman sekantor, kemauan memberi kritik/menerima kritik. (3) Antusiasme, meliputi: giat bekerja dan tidak mudah menyerah mengerjakan pekerjaan yang sulit dan (4) Kreatifitas, meliputi: memberi ide baru dalam bekerja.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2015: 99).

Syarif dalam Widodo (2015:219), mengatakan produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi dan efektifitas produktif. Produktivitas bisa dikatakan rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dan jasa dari seseorang tenaga kerja maupun perusahaan. Produktivitas dalam perusahaan jasa diartikan kemampuan organisasi jasa mempergunakan input (tenaga kerja, biaya, dan bahan) untuk menawarkan jasa atau melayani dengan kualitas sesuai dengan harapan organisasi maupun harapan konsumen.

### **Indikator Produktivitas Kerja**

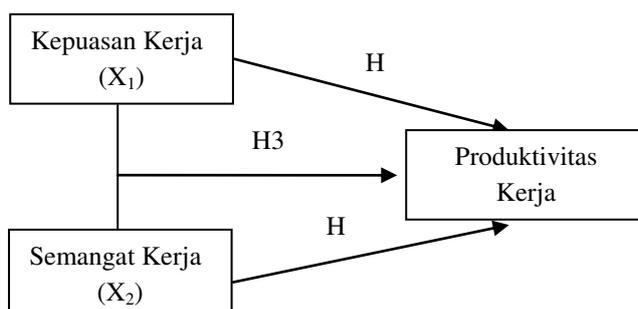
Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sutrisno (2015:104), mengatakan untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: (1) Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja, ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas tugas yang diembannya pada mereka. (2) Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. (3) Semangat Kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari

hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. (4) Pengembangan Diri, dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan. (5) Mutu yang merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan hasil kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk meningkatkan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri dan (6) Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberi pengaruh yang signifikan bagi pegawai.

## KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

### Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2014:92), mengatakan kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (Independen), dan produktivitas kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (dependen). Berikut adalah gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:



Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja, jika kepuasan kerja naik maka otomatis produktivitas kerja pegawai akan ikut naik. Semangat kerja mempengaruhi produktivitas kerja, jika semangat kerja naik maka secara otomatis produktivitas kerja pegawai akan ikut naik. Kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja, jika kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai naik maka secara otomatis produktivitas kerja pegawai juga akan ikut naik.

### Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2014:96), mendefinisikan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam kaitannya dengan pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$H_1$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

$H_2$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

$H_3$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2014:14) mendefinisikan

metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode dalam penelitian ini adalah *multiple regression model* yaitu desain yang mengungkap pengaruh kolektif variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) terhadap satu variabel terikat (produktivitas kerja). Pengujian dilakukan dengan alat bantu *SPSS For Windows Versi 22*.

### Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

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

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

### Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah Pegawai tetap di Distrik Navigasi Kelas I Palembang berjumlah 147 orang. Mengingat jumlah populasi lebih dari 100 maka untuk menentukan jumlah sampel yang diambil menggunakan pendapat Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{147}{1 + 147 (0,1)^2}$$

$$n = 59,51$$

$$n = 60 \text{ responden}$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin maka peneliti mengambil sampel sebanyak 60 orang pegawai.

**Tabel 1**  
**Jumlah Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang**

No	Jabatan	Jumlah Pekerja (orang)	Proporsional (orang)	Jumlah Responden (orang)
1.	Tata Usaha	14	$(14/147) \times 60 = 5,71$	6
2.	Logistik	12	$(12/147) \times 60 = 4,89$	5
3.	Operasi	12	$(12/147) \times 60 = 4,89$	5
4.	Srop	40	$(40/147) \times 60 = 16,21$	16
5.	Kapal Negara	35	$(35/147) \times 60 = 14,28$	14
6.	Bengkel	14	$(14/147) \times 60 = 5,71$	6
7.	Pengamatan Laut	4	$(4/147) \times 60 = 1,63$	2
8.	SBNP	16	$(16/147) \times 60 = 6,53$	6
	<b>Jumlah</b>	<b>147</b>		<b>60</b>

Sumber: Data yang Diolah, 2017

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Pengujian Data

Sebelum melakukan uji asumsi klasik perlu dilakukan analisis pengujian data. Pengujian ini dilakukan melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengukur butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dari masing-masing variabel penelitian dengan membandingkan nilai *correlated item-total correlations* ( $r_{hitung}$ ) dengan perhitungan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  dicari pada taraf signifikan sebesar 0,05 dan jumlah data sebanyak 60 sehingga diperoleh nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,254. Perhitungan nilai  $r_{hitung}$  dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	correlated item-total correlations	$r_{tabel}$	Ket.
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	X1.1	0,309	0,254	Valid
	X1.2	0,305		Valid
	X1.3	0,469		Valid
	X1.4	0,362		Valid
	X1.5	0,486		Valid
	X1.6	0,559		Valid
	X1.7	0,678		Valid
	X1.8	0,444		Valid
	X1.9	0,587		Valid
	X1.10	0,686		Valid
Semangat Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,599	0,254	Valid
	X2.2	0,383		Valid
	X2.3	0,257		Valid
	X2.4	0,469		Valid
	X2.5	0,446		Valid
	X2.6	0,435		Valid
	X2.7	0,643		Valid
	X2.8	0,649		Valid
	X2.9	0,755		Valid
	X2.10	0,702		Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,527	0,254	Valid
	Y.2	0,547		Valid
	Y.3	0,400		Valid
	Y.4	0,379		Valid
	Y.5	0,411		Valid
	Y.6	0,426		Valid
	Y.7	0,612		Valid
	Y.8	0,425		Valid
	Y.9	0,649		Valid
	Y.10	0,285		Valid
	Y.11	0,436		Valid
	Y.12	0,454		Valid

Sumber : Hasil pengolahan data, 2017.

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari item pernyataan pada variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ) dan produktivitas (Y) keseluruhannya valid dengan kriteria  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *One shot*, pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Uji reliabilitas dengan hasil:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.635	Reliabel
Semangat Kerja	0.724	Reliabel
Produktivitas Kerja	0.648	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2017

Dari hasil uji reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* lebih besar 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur selanjutnya.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikan diatas 0,05 maka terdistribusi normal. Jika nilai signifikan di bawah 0,05 maka tidak terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov* dengan hasil adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73759475
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.041
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil pengolahan data, 2017.

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa nilai residual untuk data (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian signifikan residualnya berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Adapun teknik yang digunakan untuk uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan alat bantu *SPSS For Windows Versi 22*. Metode pengambilan keputusan yaitu jika *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan kerja	.798	1.253
Semangat kerja	.798	1.253

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber : Hasil pengolahan data, 2017.

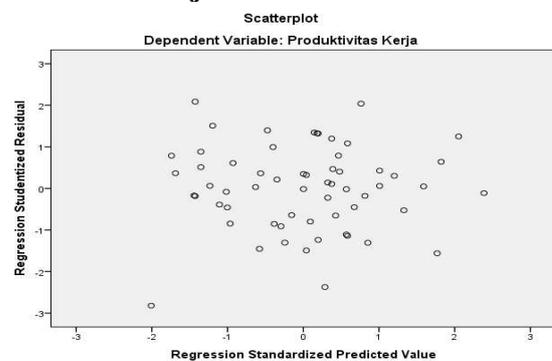
Dari output di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* Kepuasan Kerja  $0,798 > 0,1$  dan VIF  $1,253 < 10$ , serta nilai *tolerance* Semangat Kerja  $0,798 > 0,1$  dan VIF  $1,253 < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas sehingga

dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Metode pengambilan keputusan pada uji Heteroskedastisitas dengan melihat *Scatter plot* yaitu jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk uji heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil pengolahan data, 2017.

Terlihat hasil uji heteroskedastisitas pada grafik di atas tidak ada pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala-gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan sehingga data tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Hasil Analisis Data

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ). Adapun perhitungan analisis regresi

linier berganda dengan hasil adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	
(Constant)	26.425	5.046	
Kepuasan Kerja	.346	.116	.369
Semangat Kerja	.253	.116	.270

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber : Hasil pengolahan data, 2017.

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 26,425 + 0,346X_1 + 0,253X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut nilai konstanta sebesar 26,425, hal ini berarti jika variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol, maka produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) = 26,425. Apabila variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 0,346 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,346 satu satuan. Sebaliknya jika kepuasan kerja menurun satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,346 satu satuan. Apabila variabel semangat kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 0,253 satu satuan sedangkan variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,253 satu satuan. Sebaliknya jika semangat kerja menurun sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan ikut menurun sebesar 0,253 satu satuan.

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan semangat kerja mempengaruhi produktivitas kerja

pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang signifikan positif.

**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian koefisien determinasi dengan alat bantu menggunakan program *SPSS For Windows Versi 22* dengan hasil pengujian adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.273	2.785	1.440

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2017

Dari hasil diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi ( $R$ ) antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ) adalah sebesar 0,546 yang artinya besarnya pengaruh antara Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Semangat Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 54,6%.

Koefisien determinasi  $R$  Square ( $R^2$ ) sebesar 0,298 atau 29,8% yang berarti bahwa Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 70,2% dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti.

**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Kepuasan dan Semangat Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja) pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Hasil perhitungan uji t ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8**  
**Hasil Uji T (Secara Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26.425	5.046		5.237	.000
Kepuasan Kerja	.346	.116	.369	2.970	.004
Semangat Kerja	.253	.116	.270	2.171	.034

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
Sumber : Hasil pengolahan data, 2017.

Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,970 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002, dan signifikan diperoleh sebesar 0,004 sedangkan  $\alpha$  0,05 yang berarti  $t_{hitung} 2,970 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,004 < \alpha 0,05$ . Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $0,004 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Variabel Semangat kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,171 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,002, dan signifikan diperoleh sebesar 0,034 sedangkan  $\alpha$  0,05. yang berarti  $t_{hitung} 2,171 > t_{tabel} 2,002$  dan signifikan  $0,034 < \alpha 0,05$ . Artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $0,034 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

#### Hasil Uji F ( Secara Bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen (Kepuasan dan Semangat Kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai).

Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji F (Secara Bersama-sama)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	187.762	2	93.881	12.102	.000 <sup>b</sup>
Residual	442.171	57	7.757		
Total	629.933	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja  
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Kepuasan Kerja  
Sumber : Hasil pengolahan data, 2017

Dari hasil uji hipotesis secara bersama-sama ( Uji F) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 12,102 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,160 yang berarti  $F_{hitung} 12,102 > F_{tabel} 3,160$  atau signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

## PEMBAHASAN

### Uji Secara parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t yang diperlihatkan tabel 8 untuk kepuasan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai sebesar 2,970  $t_{hitung} > t_{tabel} 2,002$  dan Sig sebesar  $0,004 < \alpha 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis alternatif  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Kepuasan kerja dapat diperoleh jika setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang sama baik perlakuan ketika bekerja maupun kesempatan yang sama untuk meningkatkan kemampuan seperti pelatihan yang diberikan oleh

perusahaan atau kesejahteraan yang toleransi.

Berdasarkan hasil uji t yang diperlihatkan tabel 8 untuk semangat kerja ( $X_2$ ) diperoleh sebesar 2,171  $t_{hitung} > t_{tabel}$  2,002 dan Sig sebesar  $0,034 < \alpha$  0,05. Hal ini menunjukkan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis alternatif  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti ada pengaruh cukup signifikan antara semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Bukti yang dapat diterima adalah jika setiap pegawai mendapatkan hal-hal yang menyenangkan dalam bekerja maka akan meningkatkan semangat kerja sehingga mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan cepat dan baik sesuai yang diharapkan. Semangat kerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai untuk menghadapi tantangan dalam bekerja terutama pada bagian lapangan yang berusaha menjaga keselamatan pelayaran pada siang atau malam hari di sungai Musi atau di Selat Bangka.

#### Uji Secara Bersama-sama (Uji F)

Hasil uji F untuk variabel kepuasan kerja dan semangat kerja diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 12,102 sedangkan  $F_{tabel}$  3,160 yang berarti  $F_{hitung}$  12,102  $> F_{tabel}$  3,160 dan nilai p-value (Sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis  $H_o$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

Hasil tersebut menggambarkan keadaan yang sebenarnya di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, tingkat kepuasan kerja pegawai didukung oleh beberapa faktor seperti gaji, pelatihan,

tunjangan, dan fasilitas kerja. Semakin baik tingkat kepuasan kerja pegawai maka akan semakin positif pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Selain itu produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja saja namun juga dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, semakin baik tingkat semangat kerja yang dimiliki pegawai akan semakin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,546 yang berarti besarnya pengaruh antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,546 atau 54,6%. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara keseluruhan sebesar 0,298 atau 29,8% artinya produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama sedangkan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri dan Rismansyah (2016) yang menunjukkan bahwa hasil analisis data berdasarkan analisis koefisien determinasi  $R^2$  (*adjusted R square*) sebesar 0,680 atau 68%. Hasil uji F untuk model regresi adalah 36,020 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji t untuk kepuasan kerja ( $H_1$ ) diperoleh nilai t sebesar 3,541 dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil uji t untuk semangat kerja ( $H_2$ ) diperoleh nilai t sebesar 4,954 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT.Selapan Jaya OKI.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang. Hal ini terbukti bahwa meningkat dan menurunnya produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan semangat kerja, penelitian ini membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.

### Saran

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

1. Kepuasan Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang ini sudah cukup baik. Namun perlu untuk ditingkatkan lagi misalnya dengan memperhatikan faktor jaminan kesehatan, pemberian uang lembur, dan pemaksimalan waktu kerja, serta memberikan pengawasan yang baik agar pegawai dapat memberikan produktivitas secara optimal.
2. Semangat kerja pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang perlu ditingkatkan lagi dengan menempatkan rekan kerja yang sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dan membina hubungan kerja sama antara pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual. Dengan demikian, tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan senang hati oleh pegawai.

3. Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, perlu adanya penambahan fasilitas dan tata ruang kerja yang mendukung dalam pekerjaan, oleh sebab itu instansi harus mengetahui kebutuhan, fasilitas, dan kelengkapan tata ruang kerja apa saja yang dibutuhkan pegawai. Baik yang berada didalam kantor, bengkel, maupun di kapal Distrik Navigasi Kelas I Palembang sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hendri, Edduar dan Rismansyah. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir*. Jurnal Media Wahana Ekonomi, Vol.13 No.1. (online). (<http://www.univpgri-palembang.ac.id/e-jurnal/index.php/ekonomika/article/view/573>, diakses 10 Juni 2017).
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya.
- Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manusia Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saputra, Riko. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintah di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal S-1 Ilmu Pemerintah. Vol.4 No.4.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.