



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5014-5027

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Malanu

Meyta Longkutoy^{1✉}, Philipus Sinay², Vilisya Oratmangun³

Manajemen, Universitas Kristen Papua

Email: oratmangun6@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Semangat kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Kelurahan Malanu berjumlah 30 responden.. Dari hasil pengolahan data analisa regresi linear sederhana menggunakan program SPSS for windows versi 25 diperoleh persamaan regresi $Y = 4.627 + 0.830X$, nilai koefisien regresi 0,830 ini mengandung makna bahwa setiap ada perubahan dan penambahan satu persen pada variabel semangat kerja maka variabel Produktivitas Kerja Pegawai akan naik sebesar 0,830 jika variabel semangat kerja bernilai nol, maka Produktivitas Kerja memiliki nilai sebesar 4.627. Pada uji Koefisien determinasi diperoleh R^2 square 53.1 %, artinya semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai sebesar 53.1%, sedangkan sisanya 46.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini. Hasil uji t, dimana $t_{hitung} 5.634 >$ dari $t_{tabel} 1.7011$. maka dapat dikatakan bahwa variabel semangat kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Kata Kunci: *semangat kerja, produktifitas*

Abstract

this study aims to analyze the effect of morale on employee work productivity at the malanu village office, north sorong district. data analysis method used is quantitative analysis. Testing through (t-test), using simple linear regression. The population in this study were all employees at the malanu village office, north sorong district, totaling 30 respondents. primary data obtained through interview, questionnaires and documentation studies. From the results of data processing simple linear regression analysis using the SPSS for Windows version 25 program, the regression equation $Y = 4.627 + 0.830X$ means that every time there is a change and addition one percent on the work spirit variable, the employee work productivity variable will increase by 0.830 if the work spirit variable is zero, then work productivity has a value of 4,627. In the test of the coefficient of determination, R square is 53.1%, meaning that morale affects employee work productivity by 53.1%, while the remaining 46.9% is influenced by other factors not analyzed in this study. T test result, which count $5.634 > 1.7011$. morale has a positive and significant effect on work productivity.

Keyword: *morale, work productivity*

PENDAHULUAN

Dalam tugas dan tanggung jawab merupakan kewajiban bagi para pegawai dalam sebuah organisasi termasuk pada kantor kelurahan malanu distrik sorong utara. Dan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan.

Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan instansi bukan pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita, keinginan dan harapan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya faktor semangat kerja. Karena semangat itu tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dalam dirinya. Menurut Hasibuan Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

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

Fenomena menunjukkan bahwa semangat kerja di kantor kelurahan malanu distrik sorong utara menurun karena kurang adanya kerjasama, tanggung jawab dan kebersamaan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya Upaya pimpinan dalam melakukan

pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antar pimpinan dan bawahan maupun antar sesama pegawai. Inilah yang menyebabkan pegawai yang lain kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu penilaian kepada para pegawai yang berkualitas. Masalah yang sering dihadapi pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja pegawainya agar secara sadar dan bertanggungjawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Permasalahan dalam penelitian ini Apakah semangat kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yakni jumlah populasi sekaligus merupakan sampel penelitian, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni wawancara dan kuisioner. Kuisioner penelitian secara tertutup dengan menggunakan skala likert.

Defenisi operasional dari variabel dan indikator dari kedua variabel yang ada sebagai berikut:

1. Semangat kerja (X) adalah kemauan individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya atau suatu kondisi psikologi dimana para pegawai merasa satu kesatuan dan memiliki kemauan untuk menjalankan terwujudnya tujuan dari organisasi.
2. Produktivitas kerja (Y) adalah 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.

Variabel X	Indikator	Peryanyaan
(Semangat kerja)	1. Presensi	1
	2. Disiplin Kerja	1
	3. Kerja sama	1
	4. Naiknya Produktivitas	1
	5. Suasana kerja Nitisemito dalam Laksarini 2018	1
Variabel Y (Produktivitas Kerja Pegawai)	Kemampuan	1
	Meningkatkan hasil	1
	Semangat kerja	1
	Pengembangan diri	1
	Mutu (Sutrisno. 2009)	1
Jumlah Pertanyaan		10

Teknik analisis data yang digunakan Penelitian ini menggunakan analisa *Kuantitatif*, yaitu dengan menggabungkan data yang di kumpulkan dari hasil penelitian di lapangan serta segala informasi yang di terima dari orang serta literatur-literatur yang ada, kemudian di lakukan analisis *Kuantitatif* berdasarkan penafsiran-penafsiran sesuai bukti yang ada guna menjawab permasalahan yang ada. Sehubungan dengan itu Moh. Nasir mengatakan bahwa: Hasil Analisa data sangat penting dalam metode ilmiah karena data yang analisa mempunyai makna guna dapat memberikan pemecahan terhadap masalah penelitian, pengumpulan data mentah perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok. Diadakan kategori, Hasil analisa data bermakna guna dapat memecahkan masalah hipotesis dapat terjawab

1. Uji Validitas Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana akurasi atau kebenaran suatu instrumen sebagai instrumen pengukuran variabel pencarian. Jika instrumen pengukur valid atau benar, hasil pengukuran tentu akan benar, atau dengan kata lain, validitas bagaimana instrumen pengukuran yang digunakan sebenarnya mengukur apa yang ingin Anda ukur. Dengan correlasi antara skor elemen dengan skor total jika korelasi R di atas 0,30, dapat disimpulkan bahwa instrumen ini valid jika bukan korelasi R kurang dari 0,30, dapat disimpulkan bahwa elemen instrumen tidak valid, jadi itu harus diperbaiki atau dilempar.

$$\frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n[\sum X^2(\sum X^2)][n\sum Y^2 - (\sum Y^2)]}}$$

Keterangan :

- X = Skor item
- Y = Skor Total
- XY = Skor Pertanyaan
- N = Jumlah responden untuk diuji coba
- r = *Korelasi product moment*

2. Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsisten hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Reliable artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Pngujian reliabilitas instrument dengan menggunakan tehknik *alpha cronbach*, dimana reliabilitas instrument dianggap andal jika memiliki koefisien reliabilitas $\geq 0,5$ (lebih besar atau sama dengan 0,5). Reliabilitas adalah indeks yang memajukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercayai atau dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_i^2 = Varian total

1. Analisis Regresi Linier Sederhana adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat Dimana dalam penelitian ini terdapat 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sehingga analisis regresi linier sederhana sangat baik untuk dapat digunakan dan mampu untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi linear sederhana dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

α = Nilai Konstanta

X = Semangat kerja

β = Koefisien Regresi Variabel X

e = Error

4. Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependent. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t :

a. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi r^2

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk pengukuran variasi dari variabel bebas yang menerangkan kontribusi dari *Variabel terikat*. Nilai koefisien determinasi R^2 tersebut terletak pada angka 0 dan 1. Yang artinya nilai tersebut mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R^2 lebih kecil dari satu kemampuan variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi R^2 mendekati satu berarti variabel bebas hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Beberapa kelemahan dari koefisien determinasi yaitu terjadi pembiasan dari jumlah variabel bebas yang dipergunakan dalam perhitungan. Setiap terjadi kenaikan atau penurunan pada variabel bebas maka R^2 akan mengalami perubahan. Apakah variabel tersebut berpengaruh sangat signifikan dari nilai R^2 terhadap variabel terikat. Untuk menganalisa data digunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden ditetapkan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui angket yang diberikan kepada pegawai sebagai responden pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut :

Tabel 1 Responden Berdasarkan Umur

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	25 - 35 tahun	7	23.33
2.	36 - 45 tahun	10	33.33
3.	> 46 tahun	13	43.34
Total		30	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 7 orang atau 23.33 persen, responden yang berusia 36-45 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 33.33 persen, sedangkan responden yang berusia di atas 46 tahun sebanyak 13 orang atau 43.34 persen.

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	18	60
2.	Perempuan	12	40
Total		30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Responden berdasarkan jenis kelamin dimana responden laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 60 persen dari total jumlah responden, sedangkan yang responden yang berjenis kelamin perempuan 12 orang atau 40 persen.

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
1.	ASN	21	70
2.	Honorar	9	30
Total		30	100

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Responden berdasarkan status kepegawaian dimana responden dengan status pegawai yaitu sebanyak 21 orang atau 70 persen dari total jumlah responden, sedangkan responden yang honorar sebanyak 9 orang atau 30 persen.

A. Hasil Analisis Data

1. Uji validitas

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan korelasi Pearson (*Product Moment*), jika r hitung lebih besar dari r tabel ($df = n-k$, $\alpha = 5\%$) dan hasil perhitungan Secara rinci disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji Validitas

No	Butir Pertanyaan	r- hitung	r- tabel	Status butir
	Semangat kerja			
1.	Presensi	0.640	0.306	Valid
2.	Disiplin kerja	0.364	0.306	Valid
3.	Kerja sama	0.328	0.306	Valid
4.	Naiknya Produktivitas	0.723	0.306	Valid
5.	Suasana kerja	0.341	0.306	Valid
	Produktivitas kerja pegawai			
1.	Kemampuan	0.448	0.306	Valid
2.	Meningkatkan hasil	0.593	0.306	Valid
3.	Semangat kerja	0.627	0.306	Valid
4.	Pengembangan diri	0.652	0.306	Valid
5.	Efisiensi	0.593	0.306	Valid

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Hasil uji validitas untuk variabel semangat kerja dengan lima indikator menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi presensi sebesar 0,640. Koefisien korelasi disiplin kerja 0,364. Koefisien korelasi kerja sama sebesar 0,328. Koefisien korelasi naiknya produktivitas 0,723. Koefisien korelasi suasana kerja 0,341. karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0,3061 dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas kerja pegawai dengan lima indikator menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi kemampuan sebesar 0,448. Koefisien korelasi meningkatkan hasil sebesar 0,593. Koefisien korelasi semangat kerja sebesar 0,627. Koefisien korelasi pengembangan diri sebesar 0,652. Koefisien korelasi efisiensi sebesar 0,301, keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai korelasi di atas 0,593, dinyatakan

valid.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien *cronbach alpha* yang digunakan untuk mengukur reabilitas.

Tabel 5 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> hasil perhitungan	<i>Cronbach Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
Semangat kerja	0,619	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja pegawai	0,722	0,60	Reliabel

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian pada Tabel 10 diketahui Semangat kerja dan Produktivitas kerja pegawai memiliki *cronbach's Alpha* 0,619 dan 0,722 lebih besar dari 0,60. Disimpulkan kedua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel. maka variabel tersebut dapat diandalkan untuk ditetapkan untuk analisis selanjutnya.

Analisa Regresi Linear Sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel Semangat kerja dan variabel Produktivitas kerja pegawai, dengan bentuk persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = a + bX$.

Kemudian dilakukan pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Vs 25 maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.627	2.943		1.572	.117
	Semangat kerja	.830	.147	.729	5.634	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 4.627 + 0.830X$

Keterangan dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

1. Nilai a adalah konstanta sebesar 4.627 artinya jika variabel Semangat kerja dianggap konstan maka nilai produktivitas kerja pegawai atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Semangat kerja.
2. Nilai b adalah koefisien sebesar 0.830 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel Semangat kerja sebesar satu persen maka akan meningkatkan Produktivitas kerja pegawai sebesar 0.830 atau 83%.

5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
M	R	R	Adjusted R	Std. Error of the

odel		Square	Square	Estimate
1	.729 a	.531	.515	1.15841
a. Predictors: (Constant), Semangat kerja				

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Guna menentukan pengaruh Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara dapat digunakan koefisien korelasi (r^2) 0,806 berarti berada pada kisaran 0,71 -0,90. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi variabel Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja memiliki korelasi yang tinggi, sedangkan koefisien determinasi atau R square = 0,531 atau 53.1%. Hal ini berarti bahwa Produktivitas kerja pegawai sebesar 53.1%. dipengaruhi oleh Semangat kerja pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara, sedangkan sisanya yaitu sebesar 46.9% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya lingkungan kerja.

4. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai. Nilai uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, k merupakan jumlah variabel independen, $30 - 2 = 28$), output SPSS for windows versi 25 dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel 30. Uji t dihasilkan t-hitung > t-tabel dengan signifikan ($df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = 30 - 2 = 28$) maka t-tabel adalah 1,7011

Kriteria keputusannya adalah :

- Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS for windows versi 25 di atas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana dihasilkan t-hitung semangat kerja yaitu $t_{hitung} = 5.634 >$ dari $t_{tabel} = 1.7011$, atau nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, karena t-hitung > t-tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis nihil (H0) "ditolak" dan Ha "diterima", atau hipotesis yang berbunyi ada pengaruh signifikan Semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara diperoleh $Y = 4.627 + 0.830X$,

dimana nilai a adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila semangat kerja mempunyai nilai nol maka nilai produktivitas kerja pegawai sebesar 4.627. Nilai b adalah koefisien regresi sebesar 0.830 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu poin pada variabel semangat kerja maka variabel produktivitas kerja akan naik sebesar 0.830

Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh semangat kerja sebesar 53.1%. dengan kelebihan 46.9%. dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel semangat kerja pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara. Faktor lain diantaranya adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel semangat kerja yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel semangat kerja menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah bahwa variabel semangat kerja memiliki nilai $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 5.634 >$ dari $t_{tabel} 1.7011$, berarti juga signifikan. Artinya variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara.

SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, H_a diterima dan H_o ditolak pada taraf signifikan 5 persen $t_{hitung} 5.907 >$ dari $t_{tabel} 1.7011$
2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 53.1%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan cukup kuat dimana 55.5%. perubahan dari variabel dependen yang dalam

hal ini adalah produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Malanu Distrik Sorong Utara dipengaruhi oleh semangat kerja. Sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Hasil uji validitas data terlihat variabel semangat kerja pada indikator naiknya produktivitas berpengaruh dominan dengan nilai r-hitung tertinggi 0.723 dan terendah 0,328 pada indikator kerja sama, sedangkan variabel produktivitas kerja yang paling dominan pada indikator pengembangan diri dengan nilai r-hitung tertinggi adalah 0.737 dan terendahnya 0,448 pada indikator kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta, Rineka Cipta 2014)
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana, 2012
- Dermawan, Didit, Prinsip- prinsip Perilaku Organisasi, (Bandung, Temprina Media Grafika, 2013 dalam Jurnal Emba Vol.10 No.1 Januari 2022
- Fitria, "Sugiyono, 2017:60," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013)
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. (Semarang, Badan Penerbit Undip, 2010)
- I G A Dewi Adnyani, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat kerja Karyawan Pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud Edy Susanto Fakultas Ekonomi Universitas Udayana , Bali-Indonesia 2012,
- Hardani Ahyar et al., *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 2020.
- Haradi, Nawawi dan Martini H. *Administrasi Personel Untuk Produktivitas Kerja (Jakarta: Haji Masagung, 1990)*
- Hasiuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara.2013), 94 Nisa Jurnal Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 2, Edisi Agustus 2017 ISSN : 2540-816X
- Henry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004
- Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta, Ekonisia, 2010)
- Munandar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Graha Ilmu.2014), 51 Nisa Jurnal Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 2, Edisi Agustus 2017 ISSN : 2540-816X
- Nazir, Moh, *Metode Penelitian, C etakan Kelima*, (Jakarta, Ghalia Indonesia,2011)
- Nasron and Bodro Astuti, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (studi pada Karyawan bagian Produksi Pt Mazuvo Indo)*, journal Kajian Akutansi Dan Bisnis, 2011, diakses february 2020.

- Nisa' Ulul Mafra and Turipan Turipan, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang," *Jurnal Ecoment Global* 2, no. 2 (2017)
- Nur Halimah and Nur Halimah, "Pengaruh Semangat kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliurang Kabupaten Kutai Timur" 2 (2014)
- Surya Kelana Basri and Rusdianan Rauf, "Pengaruh Semangat kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *YUME: Journal of Management* 4, no. 1 (2021)
- Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani, Windiara, *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Multi Media Selular Baturaja*, Jurnal Ekonomika, Vol. 15 No. 1, April 2022 – ISSN 2085-0352
- Safirah Syihab, Mashur Razak, and Muhammad Hidayat, "Pengaruh Semangat kerja, Gaya Semangat kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru," *AkMen JURNAL ILMIAH* 17, no. 2 (2020)
- Siska Marlina and Ning Herlina, "Upaya Peningkatan Pendidikan, Keahlian Dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Pelayaran Indonesia," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 11, no. 2 (2021):
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014)
- S. Sugiarto, *Metode statistika*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009)
- Sutarman Hendra, "Analisis Teori Uji Validitas Dan Reabilitas," *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan* 02 (2020)
- Schermenharn, John R. *Manajemen-edisi Bahasa Indonesia*. (Jakarta : Penerbit Andi, 2003)
- SCY Assagaf et al., "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado," *Jurnal EMBA* 639, no. 2 (2015): 639–
- Pandji, Anoraga. *Manajemen Bisnis, Cetakan Ketiga* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 56-60
- Yuli Tri, Indira M, Lestiyana. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta* (Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007), Vol 6, No 2 (2007) jurnal ums
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014)
- S. Sugiarto, *Metode statistika*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009)