

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

Irfan¹, Kamaruddin², Baharuddin³

^{1,2,3} STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : cokot890@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of work enthusiasm on employee work productivity at the company PT. Semen Tonasa District. Pangkep. The method used in this research is a quantitative method with the number of respondents being 75 employees who were used as samples using a sampling technique, namely using a saturated sample. The analysis used in this research is a simple linear regression test. The results of simultaneous testing of the education level variable have a positive and significant effect on the work productivity variable as proven based on the results of the simultaneous test with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). The results of partial testing of the education level variable have a positive and significant effect on the work productivity variable with a significance value of $f < \alpha$ ($0.000 < 0.05$).*

Keywords: *Work Morale, Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Semen TonasaKab. Pangkep. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 75 karyawan yang dijadikan sebagai sampel dengan teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Hasil pengujian secara simultan variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja yang dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hasil pengujian secara parsial variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $f < \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Semangat Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Manusia disebut sebagai sumber daya yang sangat penting dan sangat berpengaruh, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia tetap menjadi pemeran utama dalam tercipta dan beroperasinya teknologi tersebut. (Amelia et al., 2022). Untuk dapat sukses dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tujuan, suatu perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya yang yang mampu bekerja dengan baik dengan etos kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki kinerja yang baik agar dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti hal yang dapat dilakukan dalam melakukan atau menyelesaikan suatu tugas atau amanah yang telah diberikan kepada seorang karyawan. Hal tersebut seperti apa yang mendorong seorang

pegawai dalam melakukan tugasnya. Dorongan tersebut tentunya berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri atau biasa disebut dengan semangat kerja.

Semangat kerja adalah suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor sesuai dengan yang dijabarkan (Iskandar, 2023). Hal tersebut didukung oleh definisi yang dijelaskan dalam jurnal (Rumengan et al., 2023) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan dengan baik dan dapat disiplin agar mencapai prestasi kerja yang maksimal. karena pada dasarnya Ketika semangat dalam melakukan pekerjaan itu kurang maka akan melakukan pekerjaan dengan kurang maksimal

(Latipah & Ndua, 2023) menyatakan bahwa Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas dan kinerja pegawai yang tinggi, maka dari itu suatu instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan. Dengan pernyataan tersebut maka penting adanya penelitian yang menghubungkan korelasi pengaruh produktivitas kerja.

Produktivitas kerja adalah hubungan ukuran antara output dan input yang digunakan dalam memproduksi atau menghasilkan barang pada periode tertentu (Pratiwi & Pemasari, 2022). Maka dengan hal itu produktivitas sangatlah perlu dalam hal pengembangan suatu Perusahaan.

Seperti dengan pengamatan kami khususnya pada Perusahaan PT. SEMEN TONASA bahwa permasalahan semangat kerja sangatlah di butuhkan setiap karyawan PT. SEMEN TONASA untuk dapat meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dalam melakukan rutinitasnya dalam bekerja akibat pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus serta dapat meningkatkan pula produktivitas kerja. Oleh karenanya berangkat dari latar belakang permasalahan dan fenomena yang telah di gambarkan atau di jelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada Perusahaan PT. SEMEN TONASA KAB. PANGKEP”

Masalah

Apakah semangat kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Tujuan

Untuk mengetahui apakah semangat Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja Pada Perusahaan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara etimologis manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua konsep pengertian yang berbeda, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur serta mengendalikan sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan. (Edi Yusman, Yandra Rivaldo, 2021) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Pada buku yang sama, Stoner mengemukakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya — sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut kasmir dalam jurnal (Cahya et al., 2021) dalam praktiknya fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) Merupakan fungsi utama dalam MSDM. Kegiatan dalam merancang uraian tugas-tugas yang harus dijalankan seorang pegawai, memberikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing jawaban.
- b. Perencanaan Sumber daya Manusia (*Human Resource Planning*) Menempatkan orang-orang dalam jabatan yang telah disediakan. Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan.
- c. Penarikan Pegawai (*Recruitment*) Langkah ini dilakukan setelah perencanaan sumber daya manusia. Sehingga kita tahu berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang loyal serta memiliki kualitas dalam pengembangan organisasi atau perusahaan
- d. Seleksi (*selection*) Pegawai yang telah direkrut melalui rekrutmen sebelumnya harus diseleksi yang telah disiapkan. Tujuannya untuk memilih tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi organisasi yang telah ditetapkan.

- e. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Developement*) Tujuan dari pelatihan adalah untuk membiasakan pegawai baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan yang belum dimilikinya. Untuk pegawai yang telah lama bekerja perlu dilakukan pengembangan diri baik melalui pendidikan, promosi, dan rotasi jabatan agar pegawai memiliki kemampuan yang lebih banyak.

Pengertian Semangat Kerja

(Rumengan et al., 2023) Semangat kerja ialah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Dalam jurnal (Kinerja et al., 2023) menyebutkan semangat kerja sebagai sikap partisipasi pekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang harus dilakukan dengan dorongan yang kuat, antusias dan bertanggung jawab terhadap prestasi serta konsekuensi organisasi di masa sekarang dan yang akan datang. Hal ini yang dapat mendorong karyawan dapat lebih giat dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan karyawan oleh Perusahaan. Sedangkan dalam jurnal (Latipah & Ndua, 2023) menyebutkan bahwa Semangat kerja karyawan merupakan gambaran emosi, kepuasan, dan sikap keseluruhan terhadap tempat kerja. Semangat tinggi berarti karyawan puas dengan pekerjaan, berusaha keras, kreatif, dan berinisiatif. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah yang tidak ada solusi dan tidak dapat terselesaikan, dan akan terjadi kemogokan pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga membebani kinerja Perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Menurut (Iskandar, 2023) mengatakan bahwa untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah melihat presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis.

Pengertian Produktivitas Kerja

(Syukri et al., 2023) Produktivitas adalah faktor penting untuk perusahaan karena jika produktivitas karyawan tinggi perusahaan akan mendapatkan keuntungan. Jika tenaga kerja tidak terampil maka produktivitas akan menurun. Karena itu, memiliki tenaga kerja terlatih

diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Sedangkan produktivitas kerja itu sendiri adalah produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini menurut (Muliati & Susiana, 2023).

Dalam jurnal (Anwar, Hasmita and Adil, Adil and Suardi, 2023) Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, karyawan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat menghasilkan suatu jasa dengan cara yang lebih efisiensi adalah upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas juga didefinisikan sebagai perbedaan antara sekumpulan jumlah keluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu unit yang umum dan ukuran harga masukan dan hasil. Di tempat kerja, produktivitas sangat penting karena kita harus melakukan segala upaya untuk menciptakan barang atau jasa yang diperlukan.

Menyatakan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan barang (output) sesuai dengan ketekunan yang telah ditetapkan pada waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah ukuran untuk membandingkan kualitas dan kuantitas pekerja dalam satuan waktu guna mencapai hasil atau produk kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang digunakan. Demikian pula, produktivitas Kerangka konseptual karyawan yang buruk dapat menghambat dan menurunkan kinerja perusahaan dan mempersulit pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau dugaan awal tentang hubungan antara dua variabel yang akan diuji melalui metode penelitian. Hipotesis didasarkan pada informasi yang telah dikumpulkan melalui pengamatan terkait topik yang diteliti. Menurut (Yam & Taufik, 2021) hipotesis adalah dugaan sementara yang akan diuji kevaliditasnya melalui penelitian. Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

H : Diduga bahwa Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep

METODELOGI

Penulis menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Statistik yang diperoleh dari observasi ini menggunakan data kuantitatif. PT. Semen Tonasa yang beralamat di Desa Biringere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, Sulawesi Selatan. Observasi ini bertujuan untuk membantu peneliti untuk mendapatkan jawaban dari penelitian dengan sah, objektif, akurat serta hemat (Misbahuddin et al., 2023) Penelitian ini di tunjukkan untuk mengetahui semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT. semen tonasa Kab. Pangkep. Sehingga populasi terdapat 72 orang dan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh Sehingga tidak perlu lagi dilakukan perhitungan dengan rumus solvin. Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini Adalah produktivitas Kerja . Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah seemangat kerja untuk mengukur Alat ukur yang kemudian digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau yang biasa disebut kuisisioner untuk memperoleh suatu data dalam suatu penelitian.

HASIL DAN PEMBAHSAN

Variabel penelitian terdiri dari satu variabel terikat (dependen) dan satu variabel bebas (independen). Variabel dependen dalam penelitian ini Adalah produktivitas Kerja . Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah seemangat kerja.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawanpada Perusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep pada bagian produksi berikut ini adalah deskripsi terkait identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang di uraiakn dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid	Laki – laki	75	100.0	100.0	
	Total	75	100.0	100.0	100.0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat dari jumlah responden karyawan yaitu: karyawan laki laki yang berjumlah 75orang atau sekitar 100.0%.

Tabel 4.2 Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 30 Tahun	33	44.0	44.0	44.0
	31 – 40 Tahun	30	40.0	40.0	84.0
	41 – 50 Tahun	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia karyawan yaitu 20-30 tahun jumlah responden 33 atau sekitar 44,0%,31-40 tahun dengan jumlah 30 responden atau sekitar 40,0%,40-50 tahun jumlah dengan 12 responden atau sekitar 16,0%.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	17	22.7	22.7	22.7
	D3/D4	28	37.3	37.3	60.0
	S1	30	40.0	40.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan data pada tabe 4.3, responden dalam riwayat Pendidikan tingkat SLTA sebanyak 17 orang (22,7%), D3/D4 sebanyak 28 orang (37,3%), S1 sebanyak 30 orang (40,0%).

Tabel 4.4 Tabel Masa Kerja Responden

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
		1 – 2 Tahun	21	28.0	28.0
Valid	3 - 5 Tahun		35	46.7	74.7
	5 – 10 Tahun		19	25.3	100.0
	Total		75	100.0	100.0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama jadi karyawan yaitu 1-2 tahun dengan jumlah responden 21 atau sekitar 28,0%, 3-5 tahun dengan jumlah 35 responden atau sekitar 46.7%, 5-10 tahun dengan jumlah 19 responden atau sekitar 25.3%.

Tabulasi

Tabel 4.5 Uji Tabulasi Semangat Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan antusias	62	13	0	0	0
		82,7%	17,3%	0	0	0
2.	Saya aktif berpartisipasi pada setiap pekerjaan	71	3	1	0	0
		94,7%	4,0%	1,3%	0	0
3.	Setiap tugas yang diberikan saya kerjakan dengan inisiatif	63	12	0	0	0
		84,0%	16,0%	0	0	0
4	Saya memiliki sikap loyalitas terhadap perusahaan	68	6	1	0	0
		90,7%	8,0%	1,3%	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Persepsi karyawan terhadap setiap indikator variabel Semangat kerja yang paling dominan yang memilih sangat setuju, yaitu pernyataan kedua yakni Saya aktif berpartisipasi pada setiap pekerjaan, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan kesatu dan ketiga Saya menyelesaikan pekerjaan dengan antusias, dan Setiap tugas yang diberikan saya kerjakan dengan inisiatif, kedua dan keempat di mana masing-masing pernyataan tersebut satu orang yang memilih kurang setuju.

Tabel 4.6 Uji Tabulasi Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu memperoleh hasil yang baik	63	12	0	0	0
		84,0%	16,0%	0	0	0
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	73	2	0	0	0
		97,3%	2,7%	0	0	0
3	Saya selalu menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja	64	11	0	0	0
		85,3%	14,7%	0	0	0
4	Saya sukamembantu sesama	70	5	0	0	0
	Rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	93,3%	6,7%	0	0	0

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Persepsi karyawan terhadap setiap indikator variabel produktivitas kerja yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan kedua, yakni Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan pertama dan ketiga yaitu Setiap pekerjaan yang saya lakukan

selalu memperoleh hasil yang baik dan Saya selalu menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kinerja.

Uji Tabulasi

Tabel 4.7 Uji Validitas Semangat Kerja

Tingkat Pendidikan	Koefesien Validitas	r-tabel	Keterangan
P1	0,805	0,224	Valid
P2	0,631	0,224	Valid
P3	0,814	0,224	Valid
P4	0,669	0,224	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Dapat dilihat dari uraian tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pernyataan variabel Semangat Kerja (X) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan memilikinilai diatas 0,224.

a). Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.8 Uji Validitas Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	Koefesien Validitas	r-tabel	Keterangan
P1	0,641	0,224	Valid
P2	0,793	0,224	Valid
P3	0,728	0,224	Valid
P4	0,793	0,224	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Dapat dilihat dari uraian tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pernyataan variabel Produktivitas kerja (Y) yang di hadirkan menghasilkanketerangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pernyataan memiliki nilai diatas 0,224.

Uji Reabilitas

a) Uji Reabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X)

Tabel 4.9 Uji Reabilitas Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.713	4

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

b) Uji Reabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.10 Uji Reabilitas Variabel produktivitas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.638	4

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.

Uji Hipotesis

Tabel 4.11 Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.035	.887		6.805	.000
	TOTAL_X1	.696	.045	.873	15.318	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y (PRODUKTIVITAS)

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Berdasarkan hasil dari pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 26.0 maka diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 6.035 + 0,696 X + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerjaa = Konstanta

b = Koefisien Regresi X = Tingkat Pendidikane = Standart Error

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta a = 6.035 jika Semangat Kerja (X) meningkat satu point maka Produktivitas Kerja (Y) meningkatsebesar 0,696.

Tabel 4.12 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.035	.887		6.805	.000
	TOTAL_X1	.696	.045	.873	15.318	.000
a. Dependent Variable: TOTAL_Y (PRODUKTIVITAS)						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 26.0

Uji t merupakan seberapa pengaruh variabel bebas, tingkat pendidikan (X) dalam memberikan variasi-variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan berdasarkan thitung dan nilai signifikansi 0,05. Jika thitung > ttabel untuk derajat bebas (df) $n-k$ adalah $75-2=73$. Berdasarkan table distribusi "t" diperoleh $t_{0,05\ 73} = 1,666$

Pada informasi, hasil signifikan variabel tingkat pendidikan (X) Nilai thitung sebesar 15,318 lebih besar dari ttabel sebesar 1,666 atau $15,318 > 1,666$, dan hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian terbantahkan H_0 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja padaperusahaan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hal tersebut dapat dilihat pada tiap tiap variabel.

1. Pengaruh Variabel Semangat Kerja Terhadap PoduktivitasKerja

Dari hasil uji t, hasil pengujian parsial terhadap variabel dependen Semangat Kerja (X) secara parsial terhadap variabel dependennya yakni produktivitas kerja (Y) dapat analisis : variabel semangat kerja, nilai taraf signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata 0,05 ($0,000 < 0,05$) serta berdasarkan nilai thitung sebesar 15.318 lebih besar dari ttabel 1,666 ($15.318 > 1,666$) maka hipotesis diterima karena variabel semangat kerja positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Temuan penelitian diatas sejalan dengan penelitian Djumaidah 2023 terkait Pengaruh Semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Semen Gresik Padang. menemukan bahwa semangat kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini di tunjukkan dengan temuan uji t signifikan yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai tanda lebih kecil dari nilai alpha (0,000 0,05). Dapat dimengerti mengapa semangat kerja mempengaruhi seberapa baik produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis terhadap jawaban dari 75 responden dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut Variabel semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini di tunjukkan pada Hasil Uji T (parsial) dimana hasil signifikan variabel semangat kerja (X) 0,000 hasilnya lebih kecil dari taraf signifikansi atau $0,000 < 0,05$ dan taraf hitung yaitu 15.318 lebih besar dari ttabel 1,666 atau $15.318 > 1,666$. Dengan demikian H_0 ditolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama*, 21(2), 1–11. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Anwar, Hasmita and Adil, Adil and Suardi, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 536–544. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3720>
- Bayu Dwilaksono Hanafi, & Corry Yohana, (2017). (2017). PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MURIA KUDUS 2019s. *Pascasarjanafe.Untan.Ac.Id*, 2(3), 2998–3083. [https://eprints.umk.ac.id/11319/1/Hal Judul.pdf](https://eprints.umk.ac.id/11319/1/Hal%20Judul.pdf)
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Edi Yusman, Yandra Rivaldo, S. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *As_Said*, 1(2), 97–107.

- Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review. 1(2), 85– 114.
- Guruh, M., Budiman, S., Sabina, F., & Suntari, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Idea Solusi Indonesia (Erigo) Kantor Pusat Tangerang. J- MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 8(1), 956. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1024>
- Ibnu, U., Uis, S., Umar, J. T., Baja, L., Telp, K. B., & Batam, D. P. (2021). Universitas ibnu sina (uis). Jurnal Jumka, 1(1), 49–58.
- Iskandar, F. Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Helvetia. Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, 2(1), 188–197. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v2i1.220>
- Kinerja, T., Pt, K., Tonasa, S., & Serang, S. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , dan Semangat Kerja. 6(1), 465–475.
- Latipah, & Ndua, P. A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kleen Quip Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 09(01), 76–86.
- Misbahuddin, Akil, N., & Syarifuddin, U. (2023). Movere journal. Movere Journal, 5(1), 13–21. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>
- Muliati, L., & Susiana, A. (2023). Produktivitas Kerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Jenjang Karir Dan Etos Kerja Pada Pt. Victory Chingluh Indonesia. Dynamic Management Journal, 7(1), 45. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7296>
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Rambembuoch, C. G., & Nelwan, O. S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung. Uhing 537 Jurnal EMBA, 11(1), 537– 548.
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. Productivity, 4(3), 339–352. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/47302%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/47302/42101>
- Sugiyono. (2019). 4435-15337-1-Pb. 3(1), 1–86.
- Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang, B., Rafly, M., & Putri, Z. A. (2023). Pengaruh Skill , Motivasi , dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan . (Literature Review MSDM). 1(4).
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. 3(2), 96– 102.