

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR TASPEN KOTA
BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

DARUL IMANSYAH
NPM 1902120311



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DARUL IMANSYAH
NPM : 1902120311

Dengan judul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR TASPEN KOTA BANDA ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tawisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Dr. Husnaina Mailisa Safitri,
B.M. (Hons)., M.M
NIK. 19870513 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 11 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DARUL IMANSYAH
NPM : 1902120311

Dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR TASPEN KOTA BANDA
ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 10 Februari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Husnaina Mailisa Safitri,
B.M.(Hons)., M.M
NIK. 19870513 201306 2 001

Anggota

Dr. Zuraidah, S.E., M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK. 19760824 201112 1 001

Mengetahui

Kemua Program Studi Manajemen



Dr. Luyisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 11 Maret 2025
Yang Menyatakan



Darul Imansyah

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Darul Imansyah
NPM : 1902120311
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR TASPEN KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 11 Maret 2025

Yang Menyatakan,


114B5AMX129207839
Darul Imansyah

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag.,S.E.,M.Si.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaidi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Dr. Tuwisna SE, MM selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

5. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons)., M.M Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2019 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Landasan Teoritis.....	8
2.1.1 Produktivitas Kerja.....	8
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja.....	11
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	13
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3 Semangat Kerja.....	15
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja.....	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja.....	17
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	18
2.3 Kerangka Pemikiran.....	21
2.4 Hipotesis.....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Desain Penelitian.....	23
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	23
3.1.2 Jenis Penelitian.....	23
3.1.3 Horizon Waktu.....	23
3.1.4 Unit Analisis.....	24
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	25

3.2.1	Populasi.....	25
3.2.2	Sampel Penelitian.....	25
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3.1	Sumber Data.....	26
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4	Definisi dan Operasional Variabel.....	27
3.5	Teknik Analisis Data.....	29
3.6	Pengujian Data.....	29
3.6.1	Uji Validitas.....	30
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	30
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	31
3.7	Pengujian Hipotesis.....	32
3.7.1	Uji T (Parsial).....	32
3.7.2	Uji F (Simultan).....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		34
4.1	Gambaran Umum PT. Taspen (Persero) Kantor Taspen Kota Banda Aceh.....	34
4.2	Karakteristik Responden.....	36
4.3	Hasil Pengujian Data.....	38
4.3.1	Uji Validitas Instrumen.....	38
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	40
4.3.3	Uji Asumsi Klasik.....	41
4.3.3.1	Uji Normalitas.....	41
4.3.3.2	Uji Multikolinearitas.....	42
4.3.3.3	Uji Heterokedastisitas.....	43
4.4	Analisis Deskriptif.....	44
4.4.1	Variabel Produktivitas Kerja.....	44
4.4.2	Variabel Kepuasan Kerja.....	45
4.4.3	Variabel Semangat Kerja.....	46
4.5	Pembahasan.....	48
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	48
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	50
4.5.3	Uji Simultan (uji F).....	51
4.6	Implikasi Penelitian.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		54
5.1	Kesimpulan.....	54
5.2	Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....		56
Lampiran –Lampiran		
Tabel F,T & R		

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	20
3.1 Skala Likert.....	24
3.2 Definisi Operasional Variabel	28
4.1 Karakteristik Responden.....	36
4.2 Hasil Uji Validitas	39
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha).....	40
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	42
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	41
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	45
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja.....	47
4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.....	48
4.9 Model Summary	50
4.10 Annova.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	41
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	43

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR TASPEN KOTA
BANDA ACEH**

**DARUL IMANSYAH
NPM 1902120311**

Pembimbing I : Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag.,S.E.,M.Si.,M.M

Pembimbing II : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons)., M.M

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis seberapa besar kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Taspen Kota Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 52 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja dan Semangat kerja berpengaruh signifikan Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kepuasan kerja dan Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kantor Kantor Taspen Kota Banda Aceh dan variabel Kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, Semangat kerja dan Produktivitas kerja*

**THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND WORK MOREST ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE TASPEN OFFICE OF
BANDA ACEH CITY**

**DARUL IMANSYAH
NPM 1902120311**

Supervisor I : Dr. H. Tarmizi Gadeng, S.Ag.,S.E.,M.Si.,M.M

Supervisor II : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons)., M.M

ABSTRACT

The aim of this research is to test and analyze how much job satisfaction and work enthusiasm influence employee work productivity at the Taspen office in Banda Aceh City. The total sample for this research was 52 respondents. Research data was collected through questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis, F test and t test to determine simultaneously and partially the influence of the independent variable on the dependent variable at a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results of research based on simultaneous tests show that the variables Job Satisfaction and Work Morale have a significant effect on employee work productivity at the Taspen Office, Banda Aceh City. Meanwhile, partially the job satisfaction and work enthusiasm variables have a significant influence on employee work productivity at the Banda Aceh City Taspen Office and the job satisfaction variable has a dominant influence in increasing employee work productivity at the Banda Aceh City Taspen Office.

Keywords: *Job satisfaction, work enthusiasm and work productivity*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi baik pemerintah maupun organisasi swasta, membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan inovatif serta terampil. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kemampuan dan pengetahuan serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai harus mampu menggunakannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sehingga hasilnya lebih memuaskan. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat tapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Pada masa sekarang ini yang menentukan berhasilnya kegiatan disetiap organisasi pemerintah tergantung sumber daya manusia yang dimiliki, sebab yang melakukan semua kegiatan dalam organisasi itu adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja seorang pegawai, semangat kerja untuk melaksanakan setiap pekerjaan, dan kemauan kerja yang tinggi dari seorang pegawai yang melaksanakan berbagai kegiatan yang dibebankan kepadanya untuk melaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Karena pada umumnya sumber daya manusia berfungsi untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan.

PT TASPEN (Persero) atau Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan asuransi

tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN dan pejabat Negara. “PT TASPEN (Persero) berperan sebagai lembaga yang menyelenggarakan Program asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil dimana program yang terdiri dari Program pensiun Pegawai Negeri Sipil dan Tabungan Hari Tua (THT) dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada saat memasuki usia pensiun. Sehingga perusahaan ini menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sejarah panjang abdi Negara di Indonesia”.

Ada berbagai hal yang dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi sebuah masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya. Bagi sebuah organisasi penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan dan kepuasan. Bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya.

Faktor kesuksesan sebuah organisasi bukan hanya sekedar memuaskan pelanggannya tetapi harus mencoba untuk memberikan kepuasan kerja kepada para pegawainya. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan,

penyesuaian diri dan hubungan sosial diluar pekerjaan, sehingga menimbulkan sikap umum terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan. Serta imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Dalam dunia kerja, kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti, rumah dinas dan kendaraan kerja. Disini kita tahu bahwa kepuasan kerja itu sangatlah menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang pegawai. Namun untuk menjalankan suatu pekerjaan agar lebih efisien, setiap kantor menentukan berbagai peralatan pendukung yang memudahkan untuk melakukan pekerjaan.

Sebuah organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang baik guna meningkatkan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Selain kepuasan kerja, semangat seorang pegawai dalam bekerja juga mempengaruhi produktivitas. Semangat kerja merupakan keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja ini lahir ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan termasuk pemenuhan kebutuhannya setiap hari. Organisasi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja di dalamnya memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja pada umumnya sebagai rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Dalam organisasi juga peran pimpinan sangat penting untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja (seperti gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, kondisi kerja yang mendukung, penghargaan terhadap prestasi, tugas yang diterima, gaya kepemimpinan), dan juga semangat kerja (seperti hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan terdapatnya suasana dan iklim kerja yang baik dan bersahabat) sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik.

Survei awal yang penulis lakukan pada tanggal 20 Januari 2024 dengan cara mewawancarai 15 karyawan pada kantor Taspen Kota Banda Aceh di peroleh informasi bahwa produktivitas kerja pegawai masih relatif rendah, menurut beberapa pegawai rendahnya produktivitas kerja pegawai disebabkan karena masih adanya ketidak mampuan pegawai dalam meningkatkan hasil kerja, kurangnya keinginan pegawai untuk meningkatkan pengembangan diri dan mutu kerja. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih menjadi masalah yang perlu di tingkatkan pada kantor Taspen Banda Aceh. Produktivitas tersebut menjadi masalah yang tidak dapat di pertahankan secara permanen setiap waktu karena kantor Taspen Banda Aceh membutuhkan para pegawai yang penuh produktivitas tinggi untuk melayani para masyarakat khususnya di Kota Banda Aceh.

Hasil dari observasi tentang kepuasan kerja diperoleh informasi bahwa tingkat kepuasan kerja para pegawai masih kurang di karenakan kurangnya komunikasi antar pegawai dengan atasan, beban kerja yang berbeda beda, kurangnya rasa kerja sama antar rekan kerja sehingga mengganggu keseriusan pegawai dalam bekerja, juga fasilitas kerja yang di anggap masih kurang memadai.

Dalam hal semangat kerja pegawai diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai kurang semangat dalam bekerja, hal ini karena insentif yang kurang terarah, pendapatan yang di dapatkan di anggap kurang sesuai dengan beban kerja yang diterima, dan lingkungan kerja yang kadang membuat kurang nyaman sebagian pegawai. Sehingga hal tersebut berdampak pada produktivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi, yang dapat menghambat tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Taspen Kota Banda Aceh”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Bagaimana Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada kantor Taspen Kota Banda Aceh?

2. Bagaimana Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada kantor Taspen Kota Banda Aceh?
3. Bagaimana Kepuasan kerja dan Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai pada kantor Taspen Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Taspen Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Taspen Kota Banda Aceh
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Taspen Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang Manajemen Sumber daya manusia Serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/Instansi lainnya untuk menjadi lebih baik
- c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi Instansi baik Pemerintah atau Swasta dalam mengambil keputusan tentang Kepuasan kerja dan Semangat kerja khususnya dalam hal Produktivitas kerja pegawai di masa yang akan datang, serta melihat faktor-faktor yang mempengaruhi dalam menentukan strategi perusahaan yang dapat digunakan sebagai pertimbangan Instansi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor Taspen Kota Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan karyawan untuk menghasilkan jasa yang berguna untuk negara dan masyarakat. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan jumlah dan mutu pekerjaan dari hari ke hari. Sedangkan dari aspek sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa produktivitas kerja adalah pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur system lainnya.

Hasibuan (2018: 154) menyatakan, produktivitas adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan keluaran (output) yang optimal dan semaksimal mungkin.” Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Bairizki (2020:60) menyatakan, “produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan.

Produktivitas dapat dikuantitatif dengan membagi keluaran dengan masukan”. Anoraga (2018:50) menyatakan, “produktivitas kerja adalah suatu tingkah laku manusia dan individu sebagai fungsi dari kepribadian dan lingkungan. Produktivitas merupakan upaya untuk menghasilkan lebih banyak dengan kualitas yang lebih baik dengan usaha Bersama”

Sutrisno (2020:105) menyatakan, “produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Purnami dan I Wayan (2019) mengatakan bahwa produktivitas adalah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan deskripsi pekerjaan. Menurut Nainggolan et al., (2021:62) menjelaskan produktivitas dari dua dimensi yaitu: Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Mahanggoro (2018:116) menyatakan, “produktivitas adalah suatu hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu selama prose kerja”. Leo juga di kutip dalam Mahanggoro (2018:116) menyatakan, “produktivitas kerja dari dua aspek. Aspek teknis produktivitas kerja mengacu pada derajat keefektivan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai

sumber daya, kemudian dari aspek perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang”.

Hasibuan (2018:16), menyatakan produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu (1) efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu . (2) efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Dengan demikian produktivitas kerja pada ruang lingkup kegiatan produksi barang jasa dapat diartikan sebagai sikap mental tenaga kerja untuk melakukan yang terbaik dari waktu sebelumnya. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi menunjang efisiensi dan efektivitas karena konsep produktivitas berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang sedikit dengan hasil yang lebih besar. Dengan adanya produktivitas kerja tenaga kerja yang meningkat maka tujuan perusahaan dan tenaga kerja juga meningkat.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi menurut Ravianto, 1991 dalam Sutrisno (2020:111).

Sutrisno (2020:111) menyatakan, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja, yaitu:

1. Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan pelatihan berarti karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

2.1.1.3 Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Sutrisno (2020:111) menyatakan, produktivitas memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut;

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk 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 hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan 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
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan

basil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Fathoni (2020:128) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Edy (2019:74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kepuasan Kerja Adalah Suatu Efektifitas Atau Respons Emosional Terhadap Berbagai Aspek Pekerjaan. Seperangkat Perasaan Pegawai Tentang Menyenangkan Atau Tidaknya Pekerjaan Mereka. Sikap Umum Terhadap Pekerjaan Seseorang Yang Menunjukkan Perbedaan Antara Jumlah Penghargaan Yang Diterima Pekerja Dan Jumlah Yang Mereka Yakini Seharusnya Mereka Terima. Afandi (2018:73).

Menurut Wibowo (2020,415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Sedangkan menurut Isyandi, (2020:137) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai menurut Isyandi, (2020:145) yaitu:

1. Pergantian karyawan Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan begitu pula sebaliknya karyawan yang kurang puas biasanya pergantian akan tinggi.
2. Ketidak hadirannya karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya yang tinggi dan ketidakhadirannya karyawan yang tidak jelas akan membuat para karyawan merasa tidak puas
3. Usia Cenderung karyawan yang lebih tua merasa puas dari pada karyawan yang berumur yang lebih muda hal ini disebabkan karena karyawan yang berumur lebih tua akan berpengalaman dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, sementara karyawan yang lebih muda biasanya mempunyai harapan yang baik mengenai dunia kerjanya sehingga apabila terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dari pekerjaan ini lebih menunjukkan motivasi kerja yang lebih baik dan juga mempunyai penghasilan yang lebih baik dan sebaliknya.
5. Ukuran Organisasi Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena besar kecilnya organisasi berhubungan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Fathoni (2020:130) diantaranya:

1. **Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri**
Setiap jenis pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan tentunya akan menghasilkan motivasi dan prestasi kerja yang merupakan bagian dari kepuasan kerja karyawan. Seorang karyawan akan merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya apabila memenuhi hal berikut:
 - a. Pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat
 - b. Karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawabnya atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan.
 - c. Karyawan mampu memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. **Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji**
Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang karyawan pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.
3. **Kepuasan Terhadap Promosi**
Promosi merupakan salah satu jenis penghargaan yang mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Promosi bisa dianggap sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.
4. **Kepuasan Terhadap Atasan**
Indikator lain yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan terhadap atasan. Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan atasan yang menguatkan partisipasi karyawannya.
5. **Kepuasan Terhadap Rekan Kerja**
Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar karyawan. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
6. **Kepuasan fisik finansial**, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang,

suhu, penerangan, pertekuran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2018), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Menurut Sri Widodo (2015:104) menyatakan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, apabila semangat karyawan baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Pohan (2017) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semnagat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usahausaha kelompok kerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya.

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.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor

yang dapat mengukur semangat kerja. Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2018) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi
 Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.
2. Kerja sama
 Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kepuasan kerja
 Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan
 Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Dan harus dapat di terapkan di perusahaan. Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan. Sehingga sangatlah penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

2.1.3.3 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari.

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Tingkat absensi
Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja.
2. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)
Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.
3. Kerusakan
Naiknya kerusakan dapat menunjukan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.
4. Kegelisahan karyawan
Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.
5. Tuntutan dari karyawan
Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum (2018) dengan judul Pengaruh Semangat kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja regulator pihak berwajib. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 75 orang yang dipilih dengan metode sensus. Metode dari Analisis yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Nastir (2018), dengan judul Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja Rumah Sakit RK Charitas Palembang. Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara fasilitas, pendidikan dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Rumah Sakit RK Charitas Palembang

3. Penelitian yang dilakukan oleh Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang, Namun dari beberapa indikator yang telah disajikan dalam penelitian ini ada 2 indikator dari variabel Kepuasan kerjayang masih perlu untuk diperbaiki atau ditingkatkan lagi yaitu rasa empati dan keterampilan sosial. Kecerdasan spiritual yang memiliki indikator pengenalan diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, eampati dan keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang.
4. Penelitian yang dilakukan Yusuf Ardiansyah (2018), dengan judul Pengaruh Semangat kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel semangat kerja dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi (2019) dengan judul Pengaruh Semangat kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel semangat kerja (X1), terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yangmana thitung $(4,692) > ttabel (1,99)$

dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

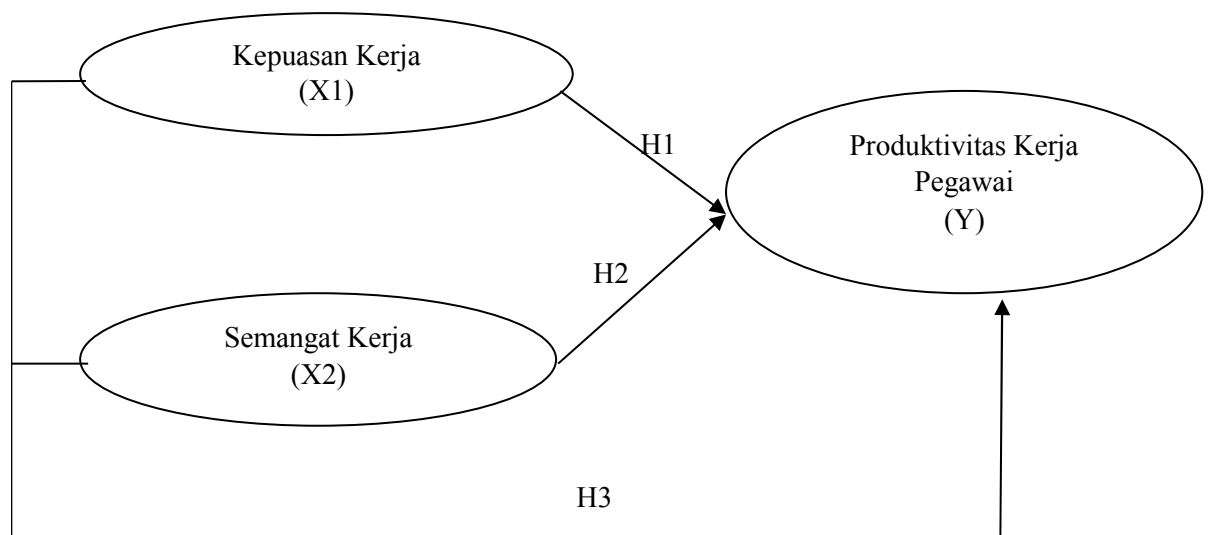
Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Temuan	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Semangat kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Setyaningrum (2018)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasilnya menunjukkan bahwa: semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja r di kantor Inspektorat Daerah Sulawesi	• Produktivitas kerja • Semangat kerja • Kepuasan kerja	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
2	Pengaruh Fasilitas, Pendidikan dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja Rumah Sakit RK Charitas Palembang. Ahmad Nastir (2018).	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara fasilitas, pendidikan dan Kepuasan kerjaterhadap produktivitas kerja Rumah Sakit RK Charitas Palembang.	• Kepuasan kerja • Produktivitas kerja	• Variabel Fasilitas, Variabel Pendidikan • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian
3	Pengaruh Kepuasan kerja Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Guru SMP An-Nur Bululawang – Malang. Milatus Sholiha, H. Hadi Sunaryo, Ach. Agus Priyono (2017).	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa bahwa Kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang. Kecerdasan spiritual yang memiliki indikator pengenalan diri sendiri, pengendalian diri, motivasi, eampati dan keterampilan sosial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP An-Nur Bululawang	• Kinerja • Kepuasan kerja • Kinerja	• Variabel Kecerdasan Spiritual • Lokasi Penelitian. Sampel Penelitian
4	Pengaruh Semangat kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel semangat kerja dan Kepuasan kerjaterhadap produktivitas kerja	• Semangat kerja • Kepuasan kerja • Kinerja	• Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

	Yusuf Ardiansyah , (2018)				
5	Pengaruh Semangat kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Muhammad Andi Prayogi, (2019)	• Analisis Regresi Linier Berganda • kuantitatif	Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel semangat kerja (X1), terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yangmana thitung (4,692) > ttabel (1,99) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja	• Produktivitas kerja • Semangat kerja	• Variabel Disiplin kerja • Lokasi Penelitian. • Sampel Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



Sumber : Dikembangkan Peneliti sebelumnya (Rini Setyaningrum, 2018), dan di tambahkan oleh Penulis (2021)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor Taspen Kota Banda Aceh.

H₂ : Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor Taspen Kota Banda Aceh.

H₃ : Kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor Taspen Kota Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2016:12).

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja pegawai di kantor Taspen Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka yang dianalisis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan untuk mengkonfirmasi konsep dan teori dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan sebuah studi yang dilakukan dengan data hanya

sekali dikumpulkan (Sekaran, 2016:178). Waktu penelitian ini diawali mulai tanggal Juni 2024 sampai dengan selesai. berikut tabel proses kegiatan penelitian

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	Nama Kegiatan	2023		2024			2025	
		Agus	Des	Juli	Agus	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan Judul Proposal							
2	Pengamatan dan Observasi							
3	Tahap Penyusunan Proposal							
4	Seminar Proposal							
5	Pengolahan Data							
6	Penyusunan Skripsi							
7	Bimbingan Skripsi							
8	Ujian Komprehensif							

3.1.4 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat regresi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis, adalah integral dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu.

Untuk mengubah data-data kualitatif yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk data kuantitatif maka digunakan skala ukuran yaitu skala Likert. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2016) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Kriteri	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto, (2016:45)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut wibowo (2017:115) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai tetap di kantor Taspen Kota Banda Aceh yang berjumlah 52 orang Pegawai .

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut arikunto (2016:) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 52 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sarwono, Jonathan (2017:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada Pegawai Kantor Taspen Kota Banda Aceh. Sumber data yang diperoleh berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Kepuasan kerja , Semangat kerja, terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Taspen Kota Banda Aceh.

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono, Jonathan (2017:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Websit serta profil Kantor Taspen Kota Banda Aceh.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan faktor yang penting demi keberhasilan dari penelitian yang dilakukan. Data dan informasi dalam penelitian ini diperoleh dari pengumpulan data pada pegawai Kantor Taspen Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Studi Pustaka

Pengumpulan data dengan metode ini adalah dengan menggunakan referensi yang berhubungan dengan penelitian. Referensi tersebut dapat berupa buku, internet, jurnal, dan lain-lain.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Muh (2016:38) adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan

tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitiannya ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Butir	Skala	Item pertanyaan
1	Produktivitas kerja pegawai (Y)	Produktivitas kerja adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan keluaran (output) yang optimal dan semaksimal mungkin.” Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Hasibuan (2018: 154)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu Sutrisno (2020:111)	1-5	Likert	A1-A5
2	Kepuasan kerja (X ₁)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Fathoni (2016: 128)	1. Kepuasan Terhadap Pekerjaannya Sendiri 2. Kepuasan Terhadap Pemberian Gaji 3. Kepuasan Terhadap Promosi 4. Kepuasan Terhadap Atasan 5. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja 6. Kepuasan fisik finansial Fathoni (2016: 130)	1-5	Likert	B1-B6
3	Semangat kerja (X ₂)	Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimala Menurut Hasibuan (2018),	1. Tingkat absensi 2. Tingkat perpindahan karyawan (Labour Turnover) 3. Kerusakan 4. Kegelisahan karyawan 5. Tuntutan dari karyawan Nitisemito (2015:4),	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo (2017:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analisis*).

Model regresi :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja pegawai
 a : Konstanta
 X1 : Kepuasan kerja
 X2 : Semangat kerja
 e : Error term

3.6 Pengujian Data

Uji reliabilitas dan validitas adalah uji terhadap instrumen penelitian yang akan menyajikan data kualitatif. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang bersifat kualitatif sehingga harus dapat memberikan kebenaran dan kepercayaan melalui suatu set uji kehandalan dan validitas.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ke validitas suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coeficient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi diatas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsisten internal yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:110) *Reliabilitas instrument* adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk menunjukkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulangulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2016:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistic dengan melihat nilai kurtosis dan skewness .

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghazali (2016:110) Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2016:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel independent yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2016:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Muh (2016:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F (F-est) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (convident interval) 95% dengan kriteria Produktivitas kerja pegawai :

3.7.1. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Y) yaitu pengaruh X1 terhadap Y, pengaruh X2 terhadap Y, Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor

Taspen Kota Banda Aceh

Ha1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Taspen Kota Banda Aceh

Ho2 : Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor Taspen Kota Banda Aceh

Ha2 : Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor Taspen Kota Banda Aceh.

3.7.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X1 dan X2,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Produktivitas kerja pegawai pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho3 : Kepuasan kerja dan Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor Taspen Kota Banda Aceh

Ha3 : Kepuasan kerja dan Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai di kantor Taspen Kota Banda Aceh

Lampiran 2 Tabulasi Data (Jawaban Kuisisioner)

No	KARAKTERISTIK					Pernyataan					Y	Pernyataan					X1	Pernyataan					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	2	1	2	3	3	4	5	3	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	5	4	4	5	5	4.60
2	3	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3.60	4	3	4	4	4	3.80	4	4	4	3	3	3.60
3	6	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3.40	5	4	4	4	3	4.00	3	4	3	3	4	3.40
4	5	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3.60	2	3	4	3	3	3.00	4	4	5	4	4	4.20
5	4	1	2	3	4	5	4	4	5	5	4.60	4	4	5	4	5	4.40	5	4	3	3	4	3.80
6	2	1	1	2	1	5	4	4	4	5	4.40	4	4	5	4	5	4.40	2	5	3	4	4	3.60
7	6	1	2	3	4	1	1	4	2	3	2.20	2	3	1	1	1	1.60	4	5	3	4	4	4.00
8	5	2	2	3	3	1	2	4	1	3	2.20	2	3	1	1	1	1.60	1	2	4	1	3	2.20
9	1	1	1	3	1	2	2	4	1	3	2.40	2	3	1	1	2	1.80	2	2	4	1	3	2.40
10	3	1	2	3	2	1	2	4	1	3	2.20	2	3	1	1	1	1.60	1	2	4	1	3	2.20
11	4	1	2	3	3	1	2	4	3	3	2.60	2	1	1	1	1	1.20	1	2	4	3	3	2.60
12	6	2	2	4	2	1	2	1	1	2	1.40	1	1	1	2	1	1.20	1	2	1	1	2	1.40
13	5	1	2	3	3	4	4	4	5	5	4.40	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	5	5	4.40
14	4	1	2	3	4	4	4	4	3	5	4.00	4	4	5	4	4	4.20	4	4	4	3	5	4.00
15	5	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3.40	3	3	3	3	3	3.00	3	4	3	3	4	3.40
16	3	1	2	3	3	5	5	5	4	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	4	5	4.80
17	5	1	2	3	3	3	3	4	3	5	3.60	3	3	5	4	3	3.60	3	3	4	3	5	3.60
18	2	1	1	2	3	4	4	4	4	5	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	5	4.20
19	6	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4.20	4	4	5	4	4	4.20	4	4	4	4	5	4.20
20	5	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3.20	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	3	3	3.60
21	3	1	1	3	2	4	4	3	3	5	3.80	4	4	5	4	4	4.20	4	5	3	4	4	4.00
22	4	1	2	3	4	2	4	2	1	4	2.60	2	2	3	3	2	2.40	2	5	3	4	4	3.60
23	5	1	2	4	4	3	4	2	3	5	3.40	4	4	4	4	3	3.80	5	4	3	3	4	3.80
24	3	1	2	3	2	4	4	3	3	5	3.80	4	4	4	3	4	3.80	4	4	5	4	4	4.20
25	2	2	1	2	3	3	3	3	3	5	3.40	4	4	5	5	3	4.20	3	4	3	3	4	3.40
26	1	2	1	3	2	4	3	4	5	3	3.80	4	3	4	5	4	4.00	1	1	4	2	3	2.20
27	3	1	1	2	2	3	4	3	3	4	3.40	3	4	4	5	3	3.80	4	4	3	4	3	3.60
28	5	2	2	3	4	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	5	4	4.40	4	4	5	4	4	4.20
29	4	2	2	3	2	5	4	3	3	3	3.60	4	3	4	2	5	3.60	4	3	4	4	4	3.80
30	5	1	2	2	3	2	5	3	4	4	3.60	5	4	4	4	2	3.80	3	4	4	5	3	3.80
31	5	2	2	3	3	4	5	3	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00	4	4	5	5	4	4.40
32	5	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3.60	4	3	4	4	4	3.80	4	3	4	2	5	3.60
33	1	1	1	3	4	4	4	4	4	5	4.20	4	4	5	4	4	4.20	5	4	4	4	4	4.20
34	2	1	1	3	3	4	4	4	4	5	4.20	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4.00
35	3	2	1	2	3	3	3	4	3	5	3.60	3	3	5	4	3	3.60	2	3	1	1	3	2.00
36	3	1	2	3	3	4	3	4	5	3	3.80	4	3	3	4	4	3.60	2	3	1	1	2	1.80
37	6	2	2	1	4	3	3	3	3	5	3.40	4	4	5	5	3	4.20	2	3	1	1	3	2.00
38	6	1	2	3	2	4	4	3	3	5	3.80	4	4	4	3	4	3.80	2	1	1	1	1	1.20
39	6	1	2	3	2	5	5	5	4	5	4.80	5	5	5	5	5	5.00	1	1	1	2	1	1.20
40	5	1	2	3	4	3	4	3	3	4	3.40	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	4	5	4.20
41	5	1	2	3	3	4	4	4	3	5	4.00	4	4	5	4	4	4.20	4	4	5	4	5	4.40
42	2	2	1	1	3	4	4	4	5	5	4.40	4	4	4	4	4	4.00	3	3	3	3	1	2.60
43	6	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4.20	4	3	4	3	5	3.80	5	5	5	5	5	5.00
44	6	1	2	3	4	5	4	4	4	4	4.20	4	3	4	3	5	3.80	3	3	5	4	4	3.80
45	3	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4.20	5	3	4	3	5	4.00	4	4	4	4	4	4.00
46	4	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4.20	4	3	4	3	5	3.80	4	4	4	4	4	4.00
47	4	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4.20	4	3	4	3	5	3.80	4	4	4	4	4	4.00
48	2	2	1	2	4	5	4	4	3	4	4.00	3	3	4	3	5	3.60	4	3	2	3	2	2.80
49	2	1	1	2	2	5	4	4	4	5	4.40	4	4	5	4	5	4.40	4	5	4	5	1	3.80
50	5	1	2	3	4	3	4	2	3	5	3.40	4	4	4	4	3	3.80	3	3	3	3	3	3.00
51	5	2	2	3	4	2	4	2	1	4	2.60	2	2	3	3	2	2.40	4	4	4	4	3	3.80
52	2	2	1	2	3	4	4	3	3	5	3.80	4	4	5	4	4	4.20	2	3	3	3	3	2.80

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	3	5.8	5.8	5.8
	26-31 tahun	9	17.3	17.3	23.1
	32-37 tahun	9	17.3	17.3	40.4
	38-43 tahun	7	13.5	13.5	53.8
	44-50 tahun	15	28.8	28.8	82.7
	> 51 tahun	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	35	67.3	67.3	67.3
	Wanita	17	32.7	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	14	26.9	26.9	26.9
	Menikah	38	73.1	73.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	3.8	3.8	3.8
	Diploma	12	23.1	23.1	26.9
	Sarjana	33	63.5	63.5	90.4
	Pasca Sarjana	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp. 2.500.000	2	3.8	3.8	3.8
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	10	19.2	19.2	23.1
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	22	42.3	42.3	65.4
	>Rp. 5.500.000	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.6	9.6	9.6
	TS	4	7.7	7.7	17.3
	KS	12	23.1	23.1	40.4
	S	19	36.5	36.5	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	5	9.6	9.6	11.5
	KS	7	13.5	13.5	25.0
	S	34	65.4	65.4	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	4	7.7	7.7	9.6
	KS	15	28.8	28.8	38.5
	S	29	55.8	55.8	94.2
	SS	3	5.8	5.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	TS	1	1.9	1.9	13.5
	KS	23	44.2	44.2	57.7
	S	17	32.7	32.7	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	10	19.2	19.2	21.2
	S	18	34.6	34.6	55.8
	SS	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Kepuasan Kerja (X1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.9	1.9	1.9
	TS	8	15.4	15.4	17.3
	KS	7	13.5	13.5	30.8
	S	31	59.6	59.6	90.4
	SS	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3.8	3.8	3.8
	TS	2	3.8	3.8	7.7
	KS	21	40.4	40.4	48.1
	S	25	48.1	48.1	96.2
	SS	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	KS	6	11.5	11.5	23.1
	S	24	46.2	46.2	69.2
	SS	16	30.8	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.6	9.6	9.6
	TS	2	3.8	3.8	13.5
	KS	14	26.9	26.9	40.4
	S	24	46.2	46.2	86.5
	SS	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	9.6	9.6	9.6
	TS	4	7.7	7.7	17.3
	KS	12	23.1	23.1	40.4
	S	19	36.5	36.5	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Semangat Kerja (X2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	TS	8	15.4	15.4	26.9
	KS	8	15.4	15.4	42.3
	S	24	46.2	46.2	88.5
	SS	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	5.8	5.8	5.8
	TS	5	9.6	9.6	15.4
	KS	11	21.2	21.2	36.5
	S	26	50.0	50.0	86.5
	SS	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	11.5	11.5	11.5
	TS	1	1.9	1.9	13.5
	KS	13	25.0	25.0	38.5
	S	24	46.2	46.2	84.6
	SS	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	15.4	15.4	15.4
	TS	3	5.8	5.8	21.2
	KS	14	26.9	26.9	48.1
	S	21	40.4	40.4	88.5
	SS	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	7.7	7.7	7.7
	TS	3	5.8	5.8	13.5
	KS	14	26.9	26.9	40.4
	S	20	38.5	38.5	78.8
	SS	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.56	1.211	52
A2	3.71	.848	52
A3	3.56	.802	52
A4	3.27	1.069	52
A5	4.21	.825	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14.75	6.544	.805	.685
A2	14.60	9.187	.602	.763
A3	14.75	10.544	.348	.827
A4	15.04	7.528	.739	.712
A5	14.10	9.853	.477	.796

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.31	13.002	3.606	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		132.615	51	2.600	12.180	.000
Within People	Between Items	24.985	4	6.246		
	Residual	104.615	204	.513		
	Total	129.600	208	.623		
Total		262.215	259	1.012		

Grand Mean = 3.66

Lampiran 8 Reliability & Validitas *Kepuasan Kerja* (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.60	.934	52
B2	3.44	.802	52
B3	3.85	1.211	52
B4	3.50	1.094	52
B5	3.56	1.211	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14.35	14.035	.836	.880
B2	14.50	15.549	.722	.904
B3	14.10	11.893	.886	.865
B4	14.44	13.389	.772	.890
B5	14.38	13.065	.711	.907

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.94	20.761	4.556	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		211.765	51	4.152	3.363	.011
Within People	Between Items	5.023	4	1.256		
	Residual	76.177	204	.373		
	Total	81.200	208	.390		
Total		292.965	259	1.131		

Grand Mean = 3.59

Lampiran 9 Reliability & Validitas Semangat Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.31	1.213	52
C2	3.56	1.037	52
C3	3.52	1.146	52
C4	3.27	1.223	52
C5	3.60	1.125	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	13.94	13.820	.743	.837
C2	13.69	15.041	.731	.842
C3	13.73	15.103	.626	.865
C4	13.98	13.470	.783	.826
C5	13.65	15.172	.634	.863

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.25	21.995	4.690	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		224.350	51	4.399	2.123	.079
Within People	Between Items	4.715	4	1.179		
	Residual	113.285	204	.555		
	Total	118.000	208	.567		
Total		342.350	259	1.322		

Grand Mean = 3.45

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.827	.29990

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.116	2	11.058	122.949	.000 ^b
	Residual	4.407	49	.090		
	Total	26.523	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.888	.202		4.397	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	.690	.048	.872	14.229	.000
	Semangat Kerja (X2)	.186	.047	.212	3.957	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	3.6615	.72115	52
Kepuasan Kerja (X1)	3.5885	.91129	52
Semangat Kerja (X2)	3.4500	.93798	52

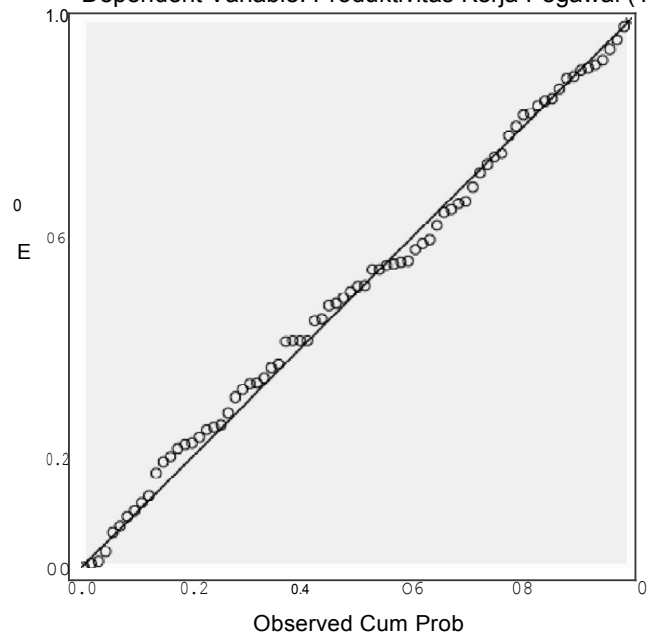
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja (X1)	.903	1.108
	Semangat Kerja (X2)	.903	1.108

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

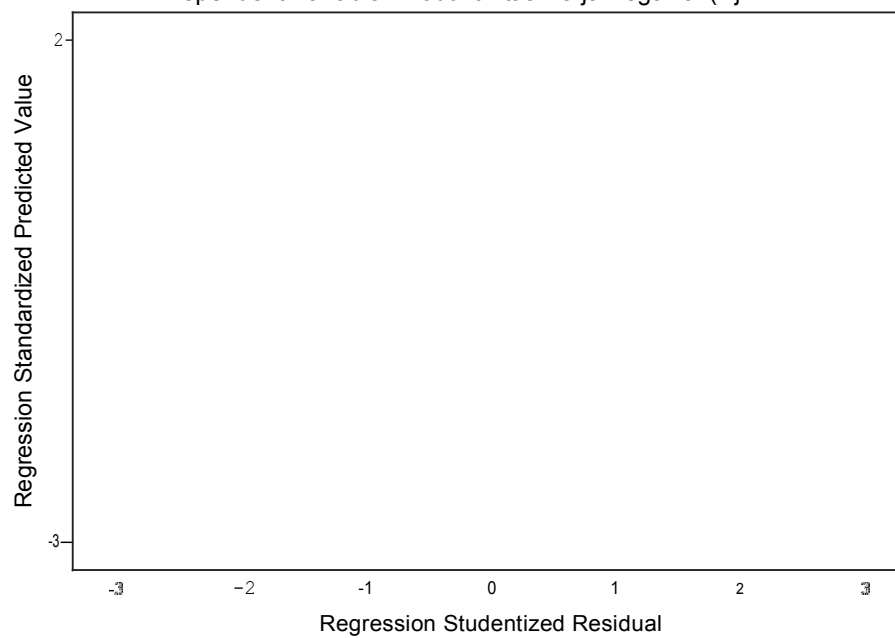
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Taspen (Persero) Kantor Taspen Kota Banda Aceh

PT TASPEN (Persero) atau Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun bagi ASN dan pejabat Negara. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 17 April 1963 dengan nama Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PN TASPEN) melalui peraturan pemerintah Nomor 15 Tahun 1963. Seiring dengan makin meningkatnya jumlah pegawai negeri sipil dan makin luasnya cakupan layanan, Tapen resmi menjadi Perusahaan Umum (PERUM TASPEN) pada tanggal 18 November 1970. Kemudian, berdasarkan peraturan Pemerintah RI Nomor 26 Tahun 1981 dan disahkan dengan akta Notaris Imas Fatimah Nomor: 4 Tanggal 4 Januari 1982, perusahaan ini bertransformasi menjadi sebuah persero dengan nama PT TASPEN (PERSERO).

PT TASPEN (PERSERO) telah menjadi bagian tak terpisahkan dari sejarah panjang pegawai pemerintah di Indonesia atas tugas yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam mengkoordinasikan Program Jaminan Sosial Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan pembayaran pensiun Pegawai Negeri secara nasional telah terlaksana pada 1 April 1990 hingga saat ini berdasarkan surat Menteri Dalam Negeri Nomor: 842.1-099 tanggal 12 Februari 1990. Produk yang dikelola oleh PT TASPEN (PERSERO) yaitu program pembayaran pensiun serta

program Tabungan Hari Tua (THT) bertujuan sebagai unit pelayanan, PT TASPEN (PERSERO) cabang Banda Aceh mempunyai mitra kerja terkait yang secara intens saling bekerja sama untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada para peserta program pensiun dan THT, PT TASPEN (PERSERO) cabang Banda Aceh.

Sebagai salah satu instansi pelayanan publik, PT TASPEN (PERSERO) cabang Banda Aceh berkomitmen untuk senantiasa meningkatkan layanan bagi Aparatur Sipil Negara dan Pejabat Negara melalui berbagai macam inovasi, mulai dari digital-based service, layanan klaim otomatis, layanan kunjungan nasabah hingga layanan klaim satu jam yang telah memperoleh seikasi ISO 9002:2015. Hal ini merupakan komitmen Perseroan untuk terus meingkatkan kualitas layanan guna tercapainya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil yang berkelanjutan. Sebagai salah satu instansi pelayanan publik yang bergerak pada asuransi jaminan hari tua, PT TASPEN (PERSERO) cabang Banda Aceh memiliki visi dan misi perusahaan sebagai berikut :

VISI :

Menjadi perusahaan Asuransi Sosial dan Dana Pensiun yang Unggul, Terpercaya dan Berkelanjutan demi mewujudkan kesejahteraan Peserta untuk meningkatkan nilai ekonomi dan sosial Indonesia.

MISI :

Memastikan terwujudnya Layanan Terbaik dan Investasi yang Andal serta Kepemimpinan Inovasi Bisnis dan Transformasi Digital dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia Yang Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan

Kolaboratif.

- a. Amanah: memegang teguh kepercayaan yang diberikan,
- b. Kompeten: terus belajar dan mengembangkan kapabilitas,
- c. Harmonis: saling peduli dan menghargai perbedaan,
- d. Loyal: berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara,
- e. Adaptif: terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, dan f. Kolaboratif: membangun kerja sama yang sinergis

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status perkawinan dan lama bekerja yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Umur		
	a. 20-25 Tahun	3	5,8
	b. 26-31 Tahun	9	17,3
	c. 32-37 Tahun	9	17,3
	d. 38-43 Tahun	7	13,5
	e. 44-52 Tahun	15	28,8
	f. > 51 Tahun	9	17,3
Total		52	100,0
2.	Jenis kelamin		
	a. Pria	35	67,3
	b. Wanita	17	32,7
Total		52	100,0
3.	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	14	26,9
	b. Menikah	38	73,1
Total		52	100,0

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
4.	Pendidikan		
	a. SLTA	2	3,8
	b. Diploma	12	23,1
	c. Sarjana (S1)	33	63,5
	d. Pasca Sarjana (S2)	5	9,6
Total		52	100,0
5.	Pendapatan		
	a. <Rp 2.500.000	2	3,8
	b. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	10	19,2
	c. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	22	42,3
	d. > Rp 5.500.000	18	34,6
Total		52	100,0

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden berusia antara 20 sampai 25 tahun sebanyak 3 responden atau 5,8%, yang berusia antara 26 sampai dengan 31 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 17,3%, yang berusia antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 17,3%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun sebanyak 7 responden atau 13,5%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun sebanyak 15 responden atau 28,8% dan yang berusia 51 tahun ke atas 12 responden atau 17,3%.

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 35 responden atau 67,3% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 17 responden atau 32,7%.

Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 14 responden atau 26,9% dan yang sudah menikah 38 responden atau 73,1%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 2 responden atau 3,8%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 12 responden atau 23,1%, yang

berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 33 responden atau 63,5% dan yang berpendidikan terakhir Pasca sarjana sebanyak 5 responden atau 9,6%..

Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,8% dengan pendapatan perbulan sebesar di bawah Rp 2.500.000, bahwa sebanyak 10 responden atau 19,2% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000.Rp 4.000.000, sebanyak 22 responden atau 42,3% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000.Rp 5.500.000 dan sebanyak 18 responden atau 34,6% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson)*. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing.masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item.item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item.item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item.item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 %. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279 dan pada nilai kritis 1 % , Menurut Sugiyono (2016:177) menunjukan derajat ketepatan antara data yang

sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, jika mengkorelasikan skor item dengan total item. item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid sehingga pernyataan. pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=52)	Ket
1	A1	Y	0,805	0,279	Valid
2	A2		0,602	0,279	Valid
3	A3		0,348	0,279	Valid
4	A4		0,739	0,279	Valid
5	A5		0,477	0,279	Valid
6	B1	X ₁	0,836	0,279	Valid
7	B2		0,722	0,279	Valid
8	B3		0,886	0,279	Valid
9	B4		0,772	0,279	Valid
10	B5		0,711	0,279	Valid
11	C1	X ₂	0,743	0,279	Valid
12	C2		0,731	0,279	Valid
13	C3		0,626	0,279	Valid
14	C4		0,783	0,279	Valid
15	C5		0,634	0,279	Valid

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar

0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	5	0,803	Handal
2.	Kepuasan Kerja (X1)	5	0,910	Handal
3.	Semangat Kerja (X2)	5	0,874	Handal

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach Alpha*, nilai *cronbach alpha* reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel produktivitas Responden berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Produktivitas Kerja Pegawai, Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi

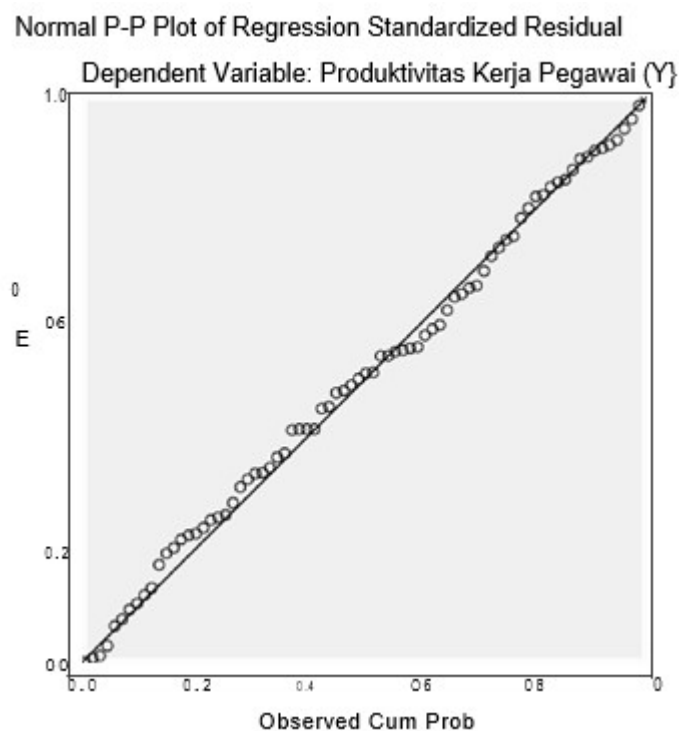
dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik.titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik.titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya

apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Produktivitas Kerja Pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

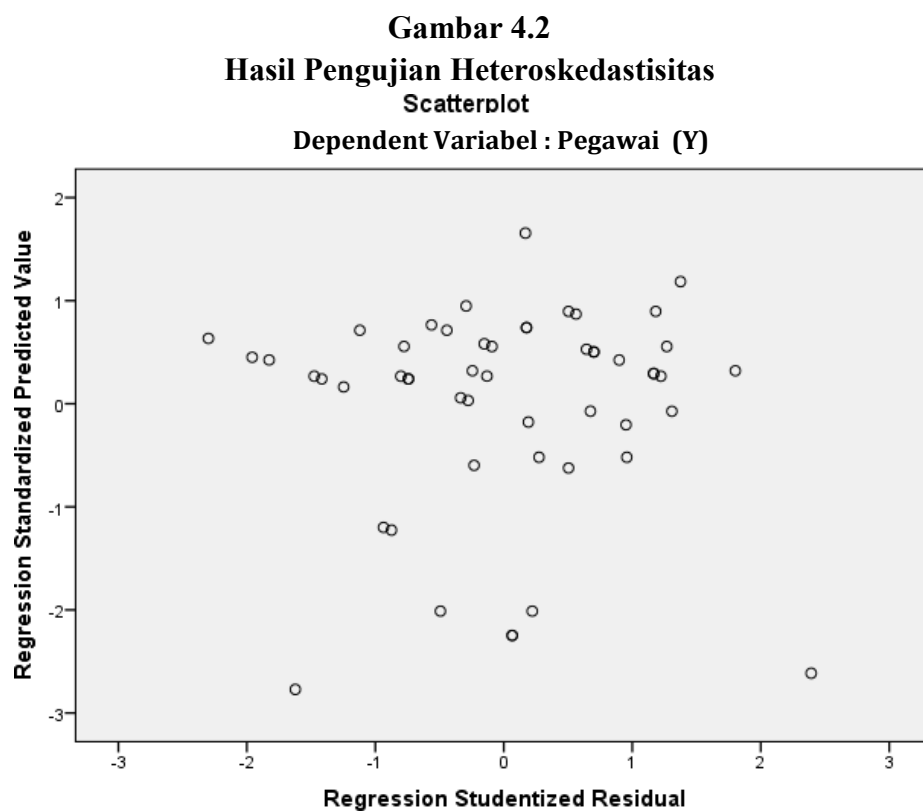
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,903	1,108	Non Multikolinieritas
Semangat Kerja	0,903	1,108	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta

tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Semangat Kerja (X_2) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Produktivitas Kerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Produktivitas Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang di harapkan pimpinan	5	9,6	4	7,7	12	23,1	19	36,5	12	23,1	3,55
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap tahun	1	1,9	5	9,6	7	13,5	34	65,4	5	29,6	3,76
3	Saya dapat bekerja dengan cara yang lebih baik	1	1,9	4	7,7	15	28,8	29	55,8	3	5,8	3,55
4	Saya terus meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai pelatihan dan kursus yang bermanfaat untuk keahlian.	6	11,5	1	1,9	23	44,2	17	32,7	5	9,6	3,26
5	Saya mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan	00	0	1	1,9	10	19,2	18	34,6	23	44,2	5,21
Rata-rata keeseluruhan												3,86

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan Responden mampu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang di harapkan pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Responden dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap tahun dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Responden dapat bekerja dengan cara yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Responden terus meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai pelatihan dan kursus yang bermanfaat untuk keahlian. dengan nilai rata-rata sebesar 3,27 dan Responden mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,21. Dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Pegawai mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,66 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Produktivitas Kerja Pegawai.

4.4.2 Variabel Kepuasan Kerja

Penjelasan responden tentang variabel Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya merasa senang bekerja di instansi	1	1,9	8	15,4	7	13,5	31	59,6	5	9,6	3,60
2	Saya sangat mencintai pekerjaan	2	3,8	2	3,8	21	40,4	25	48,1	2	3,8	3,40
3	Saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh instansi	6	11,5	0	0	6	11,5	24	46,2	16	30,8	3,85

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Pegawai yang bekerja di instansi selalu disiplin	5	9,6	2	3,8	14	26,9	24	46,2	7	13,5	3,50
5	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja	5	9,6	4	7,7	12	23,1	19	36,5	12	23,1	3,56
Rata-rata keseluruhan												3,59

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden merasa senang bekerja di instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,60. Responden sangat mencintai pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. Responden tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh instansi dengan nilai rata-rata sebesar 3,85. Pegawai yang bekerja di instansi selalu disiplin dengan nilai rata-rata sebesar 3,50 dan Responden berprestasi baik dilingkungan kerja nilai rata-rata sebanyak 3,56. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja responden mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,59 artinya rata. rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel Kepuasan Kerja.

4.4.3 Variabel Semangat Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai Semangat Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya datang dikantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	6	11,5	8	15,4	8	15,4	24	46,2	6	11,5	3,33
2	Mencintai pekerjaan membuat saya tidak pernah malas untuk bekerja	03	5,8	5	9,6	11	21,2	26	50,0	7	13,5	3,56
3	Saya menaati semua aturan yang berlaku.	6	11,5	41	1,9	13	25,0	24	46,2	8	15,4	3,52
4	Setiap pegawai tetap menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul	8	15,4	3	5,8	14	26,9	21	40,4	6	11,5	3,27
5	Mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan secara sungguh-sungguh.	4	7,7	3	5,8	14	26,9	11	21,2	11	21,2	3,60
Rata.rata keseluruhan												3,45

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa Responden datang dikantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata sebesar 3,33. Mencintai pekerjaan membuat responden tidak pernah malas untuk bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,56. Responden menaati semua aturan yang berlaku dengan nilai rata-rata sebesar 3,52. Setiap pegawai tetap menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul dengan nilai rata-rata sebesar 3,27 dan Mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan secara sungguh-sungguh dengan nilai rata-rata sebanyak 3,60. Dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja responden mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,45 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner

untuk variabel Semangat Kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2). Sebagai variabel yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,888	0,202	4,397	2,010	0,000
Kepuasan Kerja (X_1)	0,690	0,048	14,229	2,010	0,000
Semangat Kerja (X_2)	0,186	0,047	3,957	2,010	0,000

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel 4.8 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,888 + 0,690X_1 + 0,186X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,888 artinya bila mana Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2), dianggap konstan, maka Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh, adalah sebesar 0,888 pada satuan skala likert
- b. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,690. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kepuasan Kerja secara

relatif akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh sebesar 69% dengan asumsi variabel Semangat Kerja (X_2) dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi Semangat Kerja (X_2) sebesar 0,186. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Semangat Kerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh sebesar 18,6% dengan asumsi variabel Kepuasan Kerja (X_1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti ternyata variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 69%

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel.variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel.variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.827	.29990

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

Dari Tabel 4.9 di atas maka diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,913 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 91,3%. Artinya faktor Kepuasan Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,827 artinya bahwa sebesar 82,7% perubahan. perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan. perubahan dalam faktor Kepuasan Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂). Sedangkan selebihnya sebesar 17,3% dijelaskan oleh faktor.faktor lain diluar dua variabel seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, prestasi kerja dan loyalitas kerja.

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahuai besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam

penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (14,229) lebih besar dari t_{tabel} (2,010), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} atau menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh, artinya kebijakan tentang variabel Kepuasan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Semangat Kerja (X_2)

Pengaruh Semangat Kerja (X_2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 3,957 dan nilai signifikansi 0,000 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,010. oleh karena t_{hitung} (3,957) lebih besar dari t_{Tabel} (2,010) maka H_{a2} diterima atau H_{02} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh, artinya Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0

ditolak atau H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Rata-rata Square	F_{hitung}	F_{Tabel}	Sig
Regresion	6,437	2	3,218	122,949	3,187	,000 ^b
Residuan	0,723	49	0,015			
Total	7,160	51				

Sumber : Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 122,949 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,187. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (122,949) $> F_{table}$ (3,187). Keputusannya adalah H_{03} ditolak atau H_{a3} diterima, artinya secara serempak variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh. Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rani Setyaningrum (2018) dan Ahmad Nastir (2018), karena variabel independen Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Pegawai). Implikasi dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja sangat penting bagi pegawai yang bekerja instansi pemerintah karena dengan Kepuasan

Kerja yang baik maka pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh

Selanjutnya Semangat Kerja juga akan meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai seperti datang dikantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan , Mencintai pekerjaan, menaati semua aturan yang berlaku, menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul dan mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan secara sungguh- sungguh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien regresi sebesar 69%.
2. Hasil penelitian menunjukkan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh nilai koefisien regresi sebesar 18,6%.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Taspen Kota Banda Aceh dengan nilai koefisien korelasi sebesar 91,3%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Kantor Taspen Kota Banda Aceh dan para pegawai untuk dapat memperhatikan yang berkaitan Produktivitas Kerja Pegawai seperti pegawai mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan dan pegawai untuk terus

meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai pelatihan dan kursus yang bermanfaat untuk keahlian.

2. Pegawai dan Kantor Taspen Kota Banda Aceh diharapkan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti pegawai mencintai pekerjaan dan pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja.
3. Pegawai diharapkan untuk dapat meningkatkan semangat kerja seperti setiap pegawai dapat menjalankan prinsip bekerja sama seperti ringan sama dijinjing, berat sama dipikul dan pegawai dapat menaati semua aturan yang berlaku di Kantor Taspen Kota Banda Aceh.
4. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel kepuasan kerja, semangat kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai, tapi juga tentang variabel lainnya seperti pengalaman kerja, budaya organisasi, prestasi kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella Putri Karima (2016) “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang*”
- Anton wibowo.(2001).”Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PD.Taru Martani Yogyakarta”.Skripsi.Yogyakarta : FIS UNY
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assagaf dan Dotulong, (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Volume; 3-640.
- Baiti, K. N. et al. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. 69-87
- Daniel. (2017). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa:Widodo, A.T. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dunggio, Mardjan. (2018). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap ProduktivitasKerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Volume; 1-525.
- Elviana, E., Hidayat, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 220-234.
- Endang Sukarjati (2016) *Pengaruh Insentif, Masa kerja Dan Tingkat pendidikan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Hendratmoko dan Mayasari, (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Sinarmas Multifinance di Surakarta. *Jurnal Graduasi*. Volume; 30-3.
- Henry, Simamora, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN
- Kusumawarni, Dwi. (2017). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Malthis (2016). *Manajemen SDM Perusahaan di Indonesia, Edisi keempat*, Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017), *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung Remaja
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2013. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Muh. (2016). “*Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*”. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nur Ainal Karima, A., Umar, F., & Sulselbar, B. (n.d.). *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putri, A. M. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada pt. Pln (persero)–up3 madiun ulp dolopo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., (2016), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Ronodipuro dan Husnan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:LP3ES.

- Sarwono, Jonathan. (2017), *Metode riset skripsi: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. Tahir,
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti.(2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Manda Maju
- Setiadi, Nugroho J. (2016). *Perilaku Konsumen*. Cetakan 5. Edisi Revisi. Jakarta :Kencana.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Tiffin, dan Cornick. (2017). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Walgito, Bimo. (2017). *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan, (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat

Kuesioner Penelitian

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR TASPEN KOTA BANDA ACEH

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Usia : ☐ 20-25 Tahun ☐ 32-37 Tahun ☐ 44-52 Tahun
☐ 26-31 Tahun ☐ 38-43 Tahun ☐ ≥ 51
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
4. Status Perkawinan ☐ Belum Menikah ☐ Menikah ☐ Pernah Menikah
5. Pendidikan : ☐ SLTA ☐ Sarjana (S1)
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana (S2)
6. Pendapatan : ☐ $\leq 2.500.000$ ☐ 4.100.000 - 5.500.000
☐ 2.600.000- 4.000.000 ☐ $\geq 5.500.000$

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju,

A. Produktivitas Kerja (Y)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang di harapkan pimpinan					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap tahun					
3	Saya dapat bekerja dengan cara yang lebih baik					
4	Saya terus meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai pelatihan dan kursus yang bermanfaat untuk keahlian.					
5	Saya mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan					

B. Kepuasan Kerja (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa senang bekerja di instansi					
2	Saya sangat mencintai pekerjaan					
3	Saya tidak merasa keberatan untuk mencapai semua target yang di berikan oleh instansi					
4	Pegawai yang bekerja di instansi selalu disiplin					
5	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja					

C. Semangat Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya datang dikantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
2	Mencintai pekerjaan membuat saya tidak pernah malas untuk bekerja					
3	Saya menaati semua aturan yang berlaku.					
4	Setiap pegawai tetap menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul					
5	Mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan secara sungguh- sungguh.					

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	77	0,227
8	0,707	32	0,349	80-84	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel