

MAKSIMALISASI SEMANGAT DAN MOTIVASI GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Amin Hou¹, Indra Budiman², Emma Novirsari³, Surya Maulana⁴, Mahyuddin⁵

^{1,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Mahkota Tricom Unggul

²Program Studi Agribisnis, Universitas Mahkota Tricom Unggul

⁵ Politeknik Unggul LP3M

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Semangat; Motivasi; Produktivitas</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat (Yaspenmas) dengan jumlah populasi yaitu semua karyawan sebanyak 41 guru. Menurut arikunto apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi apabila jumlah subjeknya besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% jadi dalam penelitian ini diambil sampel 25% dari 141 sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan pada Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada setiap responden. Data diproses dengan menggunakan SPSS versi 20.0 for windows. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan rumus $Y=1,770+0,407X_1+1,443X_2+e$, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semangat dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat menggunakan teknik perbandingan thitung dengan ttabel, dimana nilai thitung semangat $7,691 > ttabel 2,037$ dan nilai thitung motivasi $24,934 > ttabel 2,037$. Hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,986, artinya persentase sumbangan Semangat dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 98,6%, sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.</p>
<p>Email : aminh0951@gmail.com</p>	<p>Copyright © 2023 Jurnal Price All rights reserved is Licensed under a Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)</p>

INTRODUCTION

Organisasi berupaya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai (Satrio, 2021). Dalam kegiatan organisasi, sering kali pihak sumber daya manusia menemukan kesulitan dalam mengatur rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai (Sendow, 2019). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja yaitu motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi (Chaniago, 2018).

Maksimalisasi Semangat Dan Motivasi Guru Terhadap Produktivitas Kerja- Amin Hou, Indra Budiman, Emma NovirsariSurya Maulana, Mahyuddin

Suatu perusahaan akan meningkatkan produktivitas kerja bila adanya kerja sama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan (Devita, 2021). Karena dengan meningkatkan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan (Oteshova, 2021). Produktivitas disamakan dengan hasil kerja dari seseorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seseorang karyawan haruslah dapat memberi kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan akan datang (Khan, 2021).

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Balakumaran, 2019). Permasalahan peningkatan produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Khumalo, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan (Desai, 2013).

Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat merupakan salah satu Lembaga Pendidikan pembentuk generasi bangsa. Saat ini Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat telah memasuki persaingan berskala global, merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dan ditangani oleh Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat untuk dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan bangsa melalui pemberdayaan ekonomi masyarakat. Untuk terlaksananya seluruh tugas-tugas dengan baik, organisasi perlu produktivitas kerja pegawai yang tinggi dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu semangat dan motivasi para pegawai. Sebagai pegawai setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi organisasi perlu memperhatikan semangat kerja para pegawai. Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi, pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil. Oleh karena itu peningkatan semangat dan motivasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bagi pegawai, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan gaji atau mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, kepuasan tersendiri akan hasil kerja, serta membuat ia

Maksimalisasi Semangat Dan Motivasi Guru Terhadap Produktivitas Kerja- Amin Hou, Indra Budiman, Emma NovirsariSurya Maulana, Mahyuddin

semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Motivasi juga merupakan faktor penting dalam organisasi, tinggi rendahnya produktivitas kerja para pegawai pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut (S. C. S. A. Y. Nasib, 2019). Karena motivasi suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Nazah & Nafil, 2021). Maka motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Trang, 2021). Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal (Nugraha, 2021).

Produktivitas pegawai di Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat dipengaruhi oleh kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional (Ariawan, 2020). Adapun faktor individu meliputi kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian, dan orientasi tujuan (Sinaga, 2021). Serta faktor-faktor situasional meliputi kepemimpinan, prestasi kerja, hubungan sosial dan budaya organisasi. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas pegawai adalah semangat kerja, karena apabila Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya, maka Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin (Lizarti, 2021).

Masalah yang terkait mengenai pengaruh semangat dan motivasi terhadap produktivitas pegawai di Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat meliputi pembagian kompensasi yang belum menyeluruh, masih ada pegawai sebahagian yang belum mendapatkan pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja masih ada yang kurang harmonis, masih banyak fasilitas rumah dinas yang belum didapatkan pegawai, dan masih terdapat kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat dan motivasi pegawai di Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat diantaranya adalah kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, organisasi dan lingkungan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya produktivitas pegawai di Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat, sehingga dapat mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital organisasi yang lain.

METHOD

Jenis penelitian berfungsi untuk membantu pelaksanaan penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Jenis yang digunakan adalah jenis analisis kuantitatif yaitu analisis yang digunakan untuk mengajukan data dalam bentuk angka. Populasi dalam

Maksimalisasi Semangat Dan Motivasi Guru Terhadap Produktivitas Kerja- Amin Hou, Indra Budiman, Emma NovirsariSurya Maulana, Mahyuddin

penelitian ini adalah semua pegawai di guru di SMA Yaspenmas yang berjumlah 41 orang. Kemudian teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien (A. F. Nasib, 2020). Menurut (Malayu Hasibuan, 2014) Semangat kerja adalah keinginan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut (Sedermayanti, 2013) Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para pegawai terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut (Nitisusastro, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain:

1. Turunnya Produktivitas Kerja
Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya. Dan itu semua merupakan suatu indikasi adanya semangat kerja yang turun. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, maka hal ini berarti merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan tersebut terjadi semangat kerja yang menurun.
2. Tingkat absensi yang Naik/Tinggi
Naiknya tingkat absensi merupakan indikasi turunnya semangat kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tetapi harus kita lihat secara rata-rata. Apabila tingkat absensi naik maka sebelum kita mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja turun, kita harus meneliti terlebih dahulu.
3. Labour Turnover (Tingkat Perpindahan Buruh) yang Tinggi
Bila dalam perusahaan terjadi tingkat keluar masuknya pegawai naik dari pada sebelumnya, maka hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Keluar masuknya pegawai yang meningkat disebabkan karena ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.
4. Tingkat Kerusakan yang Naik/Tinggi
Naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja. Naiknya tingkat kerusakan menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang dan terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan. Semua ini menunjukkan bahwa semangat kerja turun, meskipun naiknya tingkat kerusakan tidak mesti karena semangat kerja turun tapi banyak

Maksimalisasi Semangat Dan Motivasi Guru Terhadap Produktivitas Kerja- Amin Hou, Indra Budiman, Emma NovirsariSurya Maulana, Mahyuddin

faktor-faktor lain yang dapat juga meningkatkan tingkat kerusakan.

5. Kegelisahan di Mana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bilamana semangat kerja turun. Kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah serta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja.

6. Tuntutan yang Sering kali Terjadi

Sering terjadi tuntutan juga merupakan indikasi semangat dan kegairahan kerja yang turun. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan karena pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya. Hal ini telah memuncak dan tidak tertahan lagi, maka hal ini akan menimbulkan tuntutan. Dan tuntutan ini berakhir dengan suatu pemogokan.

Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Menurut Berelson dan Steiner dalam (Munandar, 2012) Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi". Sedangkan menurut (Wibowo, 2014) Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal: rasa lapar, haus, dan dahaga. Menurut (Malayu Hasibuan, 2015) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Produktivitas

Pada dasarnya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh suatu instansi (perusahaan), yang dapat mendukung untuk lebih berpotensi dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perlu adanya pembinaan, pengarahan dan bimbingan bagi setiap tenaga kerja/pegawai akan lebih berdayaguna, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan produktivitas pegawai merupakan tahapan untuk pendayagunaan

Maksimalisasi Semangat Dan Motivasi Guru Terhadap Produktivitas Kerja- Amin Hou, Indra Budiman, Emma NovirsariSurya Maulana, Mahyuddin

pegawai secara maksimal. Menurut (Munandar, 2012) secara filosofi, “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatu waktu dan sebagai tolak ukur, jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan”. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) atau produktivitas diformulasikan sebagai perbandingan antara keluaran dan masukan di perusahaan industri dan ekonomi secara komprehensif. Produktivitas juga merupakan perbandingan antara sumber daya (input) dengan jumlah barang/jasa (output) yang dihasilkan dari sumber itu. Pendekatan interdisipliner adalah ilmu yang dilakukan dalam upaya mengelola produktivitas untuk dapat menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif dan tetap menjaga kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusianya, keterampilan, barang, modal, teknologi, manajemen, organisasi, energi dan sumber-sumber alirannya mengarah kepada pengembangan dan peningkatan hidup pegawainya.

RESULT AND DISCUSSION

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Semangat (X₁)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,654	0,334	Valid
2	0,384	0,334	Valid
3	0,601	0,334	Valid
4	0,692	0,334	Valid
5	0,800	0,334	Valid
6	0,756	0,334	Valid
7	0,675	0,334	Valid
8	0,662	0,334	Valid
9	0,741	0,334	Valid
10	0,761	0,334	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa kuesioner pada masing-masing item dari variabel semangat memiliki nilai valid dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat dilihat dari $Sig < \alpha 0,05$, maka dengan demikian dapat dijadikan instrument dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1	0,387	0,334	Valid

Maksimalisasi Semangat Dan Motivasi Guru Terhadap Produktivitas Kerja- Amin Hou, Indra Budiman, Emma NovirsariSurya Maulana, Mahyuddin

2	0,356	0,334	Valid
3	0,541	0,334	Valid
4	0,647	0,334	Valid
5	0,791	0,334	Valid
6	0,725	0,334	Valid
7	0,614	0,334	Valid
8	0,629	0,334	Valid
9	0,694	0,334	Valid
10	0,755	0,334	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa kuesioner pada masing-masing item dari variabel motivasi memiliki nilai valid dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat dilihat dari $Sig < \alpha 0,05$, maka dengan demikian dapat dijadikan instrument dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Karyawan (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,645	0,334	Valid
2	0,377	0,334	Valid
3	0,578	0,334	Valid
4	0,634	0,334	Valid
5	0,796	0,334	Valid
6	0,722	0,334	Valid
7	0,658	0,334	Valid
8	0,627	0,334	Valid
9	0,695	0,334	Valid
10	0,728	0,334	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa kuesioner pada masing-masing item dari variabel produktivitas karyawan memiliki nilai valid dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ dapat dilihat dari $Sig < \alpha 0,05$, maka dengan demikian dapat dijadikan instrument dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cummulative	Keterangan
Semangat	0,893	0,60	Reliabel
Motivasi	0,865	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,881	0,60	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas yang baik, dengan kata lain instrument penelitian ini adalah reliabel atau terpercaya, tingkat instrument penelitian sudah memadai

karena mendekati 1 ($0,881 >$ dari $0,60$)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda
Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,770	,924		1,917	,064
▪ Semangat	,407	,053	,422	7,691	,000
▪ Motivasi	1,443	,058	1,368	24,934	,000

Sumber : Pengolahan data angket penelitian (2016)

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 1,770, b_1 sebesar 0,407 dan b_2 sebesar 1,443 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda: $Y = 1,770 + 0,407X_1 + 1,443X_2 + e$, dimana Semangat dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 1,770 menunjukkan bahwa tanpa adanya variable Semangat besar nilai Produktivitas Karyawan pada Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat adalah sebesar 1,770.
2. Semangat (X_1) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa variabel semangat cukup berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
3. Motivasi (X_2) sebesar 1,443 menunjukkan bahwa variabel motivasi cukup berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan bantuan program SPSS 20,0 pada tabel 5 di atas maka diperoleh uji t (parsial) sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai t_{hitung} Semangat $7,691 > t_{tabel}$ 2,037, maka H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Semangat (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat (Yaspenmas).
2. Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai t_{hitung} Motivasi $24,934 > t_{tabel}$ 2,037, maka H_a diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat.

Maksimalisasi Semangat Dan Motivasi Guru Terhadap Produktivitas Kerja- Amin Hou, Indra Budiman, Emma NovirsariSurya Maulana, Mahyuddin

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F tersebut diperoleh nilai $F_{hitung} 1088,872 > F_{tabel} 3,295$, maka H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Semangat dan Motivasi (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (variabel terikat) pada Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat (Yaspenmas).

Koefisien Determinan (R^2)

Diketahui nilai (R^2) sebesar 98,5%, sedangkan sisanya sebesar 1,5% dijelaskan oleh faktor lain.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis regresi linier berganda variabel Semangat (X1) dan variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Berdasarkan hasil uji R Square (R^2) variabel Semangat (X1) dan variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y) sebesar 0,986 artinya variabel Semangat dan Motivasi memberikan sumbangan presentase sebesar 98,6 % sedangkan sisanya sebesar 1,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung $>$ t tabel menunjukkan bahwa ada Pengaruh Semangat dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat (Yaspenmas). Berdasarkan hasil uji f diperoleh F hitung $>$ F tabel dapat disimpulkan secara Simultan variabel Semangat dan Motivasi (variabel bebas) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (variabel terikat) pada Perguruan Yayasan Pendidikan Masyarakat (Yaspenmas). Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh bahwa variabel Semangat (X1) Motivasi (X2) dapat menjelaskan variabel Produktivitas Karyawan (Y) secara erat

REFERENCE

- Ariawan, J. (2020). Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Studi di PT SCG Pipe And Precast Indonesia. *Jurnal Pendidikan & Budaya Warta Pendidikan*, 40(IV), 4–12.
- Balakumaran, R. (2019). A Study On Influence Of Employees Morale At Their Production With Refernce To Yazaki India Pvt Ltd, Bangalore. *Pramana Research Journal*, 9(5), 251–263.
- Chaniago, N. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63–76.
- Desai, M. T. (2013). Effect of Workplace Fun on Employee Morale and Performance Ms . Bhoomi Patel. *International Journal Of Scientific Research*, 2(5), 323–326.
- Devita, D. K. D. R. L. P. (2021). The Influence Of Work From Home And Motivation On Morale And Their Impact On Employee Work Productivity. *Inquisitive*, 2(1), 13–35.
- Khan, U. (2021). Effect of Employee Retention on Organizational Performance In Private Sectors. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 2(1), 52–66. <https://doi.org/10.52633/jemi.v2i1.47>

Maksimalisasi Semangat Dan Motivasi Guru Terhadap Produktivitas Kerja- Amin Hou, Indra Budiman, Emma NovirsariSurya Maulana, Mahyuddin

- Khumalo, N. (2021). Factors That Affect the Morale of Employees in the Institution of Higher Learning in South Africa. *International Journal of Higher Education*, 11(3), 58. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v11n3p58>
- Lizarti, F. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 4(3), 111–121.
- Malayu Hasibuhan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Malayu Hasibuhan. (2015). *Dasar-dasar Perbankan*. Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nasib, A. F. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Nasib, S. C. S. A. Y. (2019). Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan. *The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development, April*, 192–201.
- Nazah, K., & Nafil, H. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Memediasi Etika Kerja Islam, Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekuivalensi*, 7(2), 357–370. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v7i2.499>
- Nitisusastro, M. (2012). *Perilaku Konsumen dalam Prespektif Kewirausahaan*. Alfabeta.
- Nugraha, H. R. M. S. R. F. B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6(2), 85–92.
- Oteshova, A. K. (2021). the Effect of Teamwork on Employee Productivity. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(5), 1–8.
- Satrio, S. B. (2021). Hubungan pengaruh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(6), 1–17.
- Sedermayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi Dana Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Rafika Aditama.
- Sendow, J. R. G. (2019). Pengaruh Insentif, Turnover Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 1081–1090.
- Sinaga, R. B. F. W. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 197–204.
- Trang, J. P. V. P. K. L. I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja; Cetakan Keempat*. PT. Raja Grafindo Persada.