Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

PENGARUH GAJI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PENGUIN INDONESIA MEDAN

Deni Prasetya[1)], Awaludin[2)] dan Uswatun Hasanah[3)]
[1] Fakultas Ekonomi Universitas Tjut Nyak Dhien Medan
email: denip5423@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Histori Artikel:

Diterima 06 Juli, 2025
Direvisi 09 Juni, 2026
Diterbitkan 30 Juni, 2026

Keyword:

Salary
Work productivity
Work spirit

ABSTRACT

This research is focused to know salary effect and work spirit against work produktivity on the worker at PT.Penguin Indonesia Kota Medan. This research is motivated by lack of effectiveness on productivity by the worker from PT. Penguin Indonesia Kota Medan, where the production is too little so that many occurrence where the work is done prematurely. The method used by researchers is to use a structured questionnaire using answers in the form of an ordinal scale or what is known as a Likert scale. The sampling technique used in this research was purposive sampling technique for employees of PT Penguin Indonesia, Tanjung Morawa District who were in the production division, based on conditions found in the field, the sample taken by the researcher was 35 people. The research results state that salary is having a significant effect on work productivity, as well as work enthusiasm which also has a significant effect on work productivity, then the influence of these two variables is 81,5% which means that salary and work spirit affect 81,5% of work productivity.

Corresponding Author:

Deni Prasetya
Fakultas Ekonomi
Universitas Tjut Nyak Dhien Medan
Email: denip5423@gmail.com

Pendahuluan

PT. Penguin merupakan perusahaan manufaktur Indonesia yang telah memberikan solusi penanganan air kepada jutaan keluarga dan berbagai industri berskala lokal dan multinasional sejak tahun 1982. Kini Penguin telah menjadi panutan industri melalui inovasi teknologi yang telah meningkatkan masa guna dan kemampuan fungsional sistem penampungan dan pemrosesan air serta kimia. Perusahaan akan berjalan dengan baik jika karyawan dalam perusahaan tersebut melaksanakan semua tanggung jawab dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Saputra *et al*., 2025). Produktivitas kerja karyawan akan terlaksana dengan baik ketika perusahaan memberikan pelayanan yang maksimal pada karyawan, faktor yang dapat mempengaruhi adalah semangat karyawan di dalam perusahaan dan pelayanan yang baik dari perusahaan dalam bentuk gaji (Shokib *et al*., 2025).

Salah satu produksi terbesar yag dibuat oleh PT.Penguin Indonesia adalah tangki air yang dibuat dengan berbagai ukuran hingga sebesar 30.000 L. Produksi ini berjalan hampir setiap hari dengan libur produksi pada hari minggu dan hari – hari besar. Tercatat pada tahun 2020, produksi di PT. Penguin Indonesia mencapai 63.562 unit.

Berdasarkan pengamatan pertama yang dilakukan oleh peneliti, target produksi di dalam perusahaan tergolong tidak efektif yang menargetkan produksi dalam 1 hari sebanyak 15 buah tangki air yang seringkali dapat diselesaikan sebelum waktu kerja selesai, hal ini menyebabkan karyawannya melakukan kegiatan lain yang kurang produktif di dalam PT. Penguin Indonesia Kota Medan, tentu saja karyawan dapat tetap

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

memproduksi tangki air tersebut, namun pihak perusahaan tidak memberikan bentuk penghargaan dalam bentuk bonus gaji (Pratama dan Handayani, 2022). Karena batasan pada target produksi yang selalu selesai sebelum waktu kerja pula lah maka pilihan karyawan untuk lembur bekerja demi bonus juga tidak mungkin dilakukan. Tentu saja ini akan berakibat menurunnya semangat dan produktivitas pekerjaan di dalam PT. Penguin Indonesia, tercatat terjadi penurunan produktivitas yang signifikan pada tahun 2020.

Berdasarkan masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat penelitian berjudul "Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Penguin Indonesia Di Medan".

Tinjauan Pustaka

A. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Gaji yang diberikan berupa uang yang bisa diberikan dalam ketentuan-ketentuan yang telah di sepakati terlebih dahulu sebelum karyawan memulai pekerjaannya. (Sembiring, 2021) mengemukakan bahwa "gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh)" sedangkan pendapat yang lain menyatakan bahwa "gaji diberikan atas dasar kinerja harian, biasanya praktik ini ditemukan pada pabrik. Gaji adakalanya juga didasarkan pada unit kerja yang dihasilkan". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Adapun pengertian sistem penggajian adalah aturan yang ditetapkan untuk menentukan gaji yang akan diterima karyawan sebagai balas jasa atau imbalan atas hasil kerja mereka. Sistem dalam pemberian gaji memiliki sejumlah elemen-elemen yang saling berhubungan satu sama lain secara keseluruhan menjadi satu kesatuan.

B. Indikator Gaji

Ada beberapa indikator yang menyebabkan pengrauh pada gaji yang diterima oleh setiap karyawan di suatu perusahaan, menurut Widjaja, (2021) dan Oktavia (2021), ada enam indikator yang mempengaruhi gaji, yaitu : 1. Faktor Pemerintah, 2. Standar Biaya Hidup Karyawan, 3. Resiko Pekerjaan, 4. Asas Adil, 5. Asas Layak dan Wajar, 6. Kepuasan Karyawan.

C. Semangat Kerja

Menurut (Purba, 2020), "cara meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu: gaji yang cukup, harga diri yang mendapat perhatian, menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju dan perasaan aman menghadapi masa depan". Seseorang bekerja dalam suatu perusahaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Gaji merupakan balas jasa yang diterima seseorang atas pengorbanan yang diberikannya kepada organisasi. Karyawan mengharapkan bahwa organisasi memberikan gaji yang layak sesuai peraturan yang berlaku dan kebutuhan karyawan.

Adapun pengertian semangat kerja menurut Yanti, (2021), adalah mengacu pada keseluruhan sikap, pandangan, dan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja dan penyedia pekerjaan. Menurut Ningsih dan Prastiwi, (2021) bahwa semangat kerja yang positif akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih terlibat, termotivasi, dan berdedikasi, sedangkan semangat kerja yang negatif dapat mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran, keluarnya karyawan, dan penurunan produktivitas.

D. Indikator Semangat Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat menyatakan apakah karyawan dapat dikatakan memiliki semangat kerja atau tidak, menurut (Purba, 2020) dan (Hairudin 2022). Terdapat enam indikator semangat kerja, diantaranya adalah : 1. Lingkungan Kerja, 2. Fasilitas, 3. Disiplin Kerja, 4. Prestasi Kerja, 5. Kesanggupan Bekerja, 6. Penghargaan Internal.

E. Produktivitas Kerja

Menurut (Sembiring, 2021), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Produktivitas merupakan

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

salah satu faktor mendasar yang memengaruhi performansi kemampuan bersaing pada industri. Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasaran suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Produktivitas dapat dipahami secara filosofis. Pernyataan yang digunakan adalah sebagai berikut: Produktivitas adalah suatu sikap mental; menciptakan hari ini yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini. Sikap mental menuntut kita untuk selalu berusaha membuat kemajuan- kemajuan disegala bidang kehidupan. Orientasinya adalah selalu harus maju, tak boleh diam tetap ditempat, selalu berpikir untuk menciptakan kemajuan kemajuan.

F. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sembiring (2021) dan Yodie Hernandi (2020), terdapat beberapa indikator yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, yaitu sebagai berikut : 1. Jam kerja yang diberikan, 2. Jumlah Tenaga Kerja yang Digunakan, 3. Kecepatan Bekerja, 4. Ketersediaan Material, 5. Target Pekerjaan, 6. Tingkat Keahlian Kerja.

Metodologi Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari menetukan judul penelitian pada bulan April 2024 sampai bulan Juni 2024. Lokasi dilakukan penelitian ini adalah pada Perusahaan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang (Cabang Medan) yang beralamat di Jalan Pelita Raya, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Jenis penelitian pada penelitian ini adalah dengan kuantitatif.

Metode yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan angket berstruktur dengan menggunakan jawaban dalam bentuk skala ordinal atau yang dikenal dengan skala likert. Teknik sampling yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan teknik purposive sampling karyawan PT Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa yang berada di divisi produksi, berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan, maka sampel yang diambil oleh peneliti berjumlah 35 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas , Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F dan Uji Determinasi.

Hasil Dan Pembahasan (14pt)

Bagian ini menyajikan hasil penelitian. Hasil Pengujian kualitas data akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dimana jawaban responden akan di analisa lewat analisis statistik inferensial yang menjelaskan pengujian hipotesis dari hasil analisis kuisioner dan uji T.

3.1. Uji Validitas Pernyataan

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, uji validitas dilakukan pada 18 pernyataan yang diberikan peneliti pada responden. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesesuaian pernyataan yang digunakan peneliti untuk memperoleh data dari respnden. Cara menentukan apakah pernyataan tersebut valid adalah dengan membandingkannya dengan r tabel, apabila r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dapat dianggap valid.

Tabel 1. Tabel Hasil r Hitung

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,676	0,468	Valid
Pernyataan 2	0,694	0,468	Valid
Pernyataan 3	0,694	0,468	Valid
Pernyataan 4	0,678	0,468	Valid
Pernyataan 5	0,546	0,468	Valid
Pernyataan 6	0,543	0,468	Valid
Pernyataan 7	0,587	0,468	Valid
Pernyataan 8	0,537	0,468	Valid

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Pernyataan 9	0,603	0,468	Valid
Pernyataan 10	0,553	0,468	Valid
Pernyataan 11	0,528	0,468	Valid
Pernyataan 12	0,778	0,468	Valid
Pernyataan 13	0,671	0,468	Valid
Pernyataan 14	0,523	0,468	Valid
Pernyataan 15	0,621	0,468	Valid
Pernyataan 16	0,742	0,468	Valid
Pernyataan 17	0,523	0,468	Valid
Pernyataan 18	0,757	0,468	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan M. Excel, (2025)

3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah variabel yang digunakan reliabel atau tidak. Untuk melihat apakah variabel ini reliabel atau tidak maka lihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, pada variabel gaji (X1) nilai alpha didapat adalah 0,709. Karena nilai tersebut lebih besar daripada 0,60, maka variabel ini dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

Tabel 2. Hasil Hitung Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai α	Keterangan
Gaji (X1)	0,709	Reliabel
Semangat (X2)	0,647	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,718	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan M. Excel, (2025)

3.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dibagi atas beberapa pengujian yang akan dijabarkan dibawah ini.

3.3.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan) antar variabel bebas dan variabel independen. Dasar pengambilan keputusan multikolinearitas dapat dilihat dari dua nilai berikut :

Berdasarkan Nilai Tolerance

a. Jika nilai tolerance diatas 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas
b. Jika nilai tolerance dibawah 0,10 maka terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Nilai VIF (Variance Inflation Factor)

a. Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas
b. Jika nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinearitas

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai *Tolerance*	Nilai VIF
Gaji (X1)	0,628	1,591
Semangat (X2)	0,628	1,591

Sumber : Data Hasil Olahan M. Excel, (2025)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel gaji dan semangat (X1 dan X2) adalah 0,628 yang berarti diatas 0,10. Sementara jika melihat dari nilai VIF variabel X1 dan X2 mendapat nilai 1,591 yang lebih kecil daripada 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

3.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastistas dilakukan untuk melihat apakah model regresi terdapat ketidaksamaan (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kita hanya perlu melihat nilai signifikansinya saja (sig), jika lebih kecil dari 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastistas pada model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastistas

Variabel	Tingkat Kepercayaan	Nilai Signifikansi
Gaji (X1)	95%	0,425
Semangat (X2)	95%	0,688

Sumber : Data Hasil Olahan M. Excel, (2025)

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) pada variabel X1 adalah 0,425 dan variabel X2 adalah 0,688 dimana kedua variabel tersebut lebih besar daripada 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastistas pada model regresi.

3.3.3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang didapat berdistribusi normal atau tidak, dalam penilaiannya akan dilihat pada nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal, apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi dengan normal. Uji normalitas akan menggunakan metode Kolmogorov – Smirnov. Kita tinggal lihat pada bagian Asiymp.Sig (2-tailed) dengan 0,05 apabila nilai tersebut lebih besar maka distribusi data normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Tingkat Kepercayaan	Nilai Signifikansi	Keterangan
95%	0,200	Data Terdistribusi Normal

Sumber : Data Hasil Olahan M. Excel, (2025)

Dapat dilihat pada tabel 12 bahwa nilai Asymp.Sig adalah 0,200 dimana nilai tersebut lebih tinggi daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

3.3.4. Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah satu variabel diuji berpengaruh terhadap variabel dependan (Variabel Y) dalam kasus ini adalah apakah variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y dan apakah variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y sekaligus memastikan hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

Adapun langkah – langkah uji t ini sama seperti uji multikolinearitas namun hasil yang dilihat adalah baris t dan baris Sig. Apabila nilai Sig lebih besar daripada 0,05 maka hipotesis ditolak. Cara lainnya yaitu melihat nilai t hitung pada gambar apabila t hitung lebih kecil daripada t tabel, maka hipotesis ditolak.

Perbandingan perhitungan nilai t hitung dengan t tabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Nilai T

Hipotesis	t Hitung	t Tabel	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Penguin Indonesia Kota Medan.	6,978	1,692	< 0,001	Hipotesis Diterima
Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Penguin Indonesia Kota Medan.	3,350	1,692	0,002	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Hasil Olahan M. Excel, (2025)

3.3.5. Uji F

Uji f dilakukan untuk mencari tahu apakah variabel bebas X berpengaruh terhadap variabel dependen Y, perbedaan dengan uji t adalah uji t mencari tahu pengaruh masing – masing variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sedangkan pada uji f akan mencari tahu apakah X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y.

Untuk melakukan uji f data yang perlu diperhatikan adalah output yang sudah kita dapat pada uji t sebelumnya, untuk uji f kita dapat melihat gambar dengan output ANOVA. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka gaji (X1) dan semangat (X2) berpengaruh terhadap produktivitas (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka gaji (X1) dan semangat (X2) secara bersama – sama tidak mempengaruhi produktivitas (Y). Selain melihat nilai signifikansi, kita juga dapat melihat nilai f hitung pada gambar ANOVA dan membandingkannya dengan nilai f tabel. Jika f hitung > f tabel maka gaji (X1) dan semangat (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas (Y). Namun sebaliknya, jika f hitung < f tabel maka gaji (X1) dan semangat (X2) secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

Untuk hasil perhitungan uji f dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Keterangan
Gaji (X1) dan Semangat Kerja (X2)	70,340	3,002	Hipotesis Diterima

Sumber : Data Hasil Olahan M. Excel, (2025)

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

3.3.6. Uji Determinasi

Pada uji determinasi dilihat apakah variabel X1 dan X2 secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel Y dan menentukan seberapa besar pengaruhnya variabel X tersebut pada variabel Y. Untuk menentukan seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Nilai R	Nilai R^2
0,903	0,815

Sumber : Data Hasil Olahan M. Excel, (2025)

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh Variabel Gaji (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara statistik ditemukan variabel gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 6,978 dan t tabel sebesar 1,692. Dengan melihat kedua nilai ini dan membandingkannya dapat di simpilkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel dimana ini membuktikan bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, cara lain yang dapat dilakukan adalah dengan melihat nilai signifikansi dari hasil perhitungan uji t ini.

Didapat nilai signifikansi pada variabel gaji adalah < 0,001, dimana juga memenuhi syarat dalam melihat nilai signifikansi yaitu lebih kecil daripada 0,05 atau 5%. Maka dengan perbandingan itu juga maka h0 ditolak dan h1 diterima.

Berdasarkan analisis statistic menunjukkan bahwa variable gaji mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini sesuai dengan pernyataan Nurrahman dan Yusuf, (2023) menjelaskaan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Chang Shin Reksa Jaya, artinya Jika variabel Gaji naik, maka Variabel Produktivitas Kerja juga naik. Tinggi rendahnya gaji yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan, dimana tingkat kesejahteraan karyawan besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas.

4.2. Pengaruh Variabel Semangat Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian degan metode statistik, variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja diketahui berpengaruh positif dengan melakukan uji t nilai yang didapat dari t hitung adalah 3,350 dengan t tabel 1,692 membuktikan bahwa hasil t hitung lebih besar daripada t tabel maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Dengan melihat nilai signifikansi juga dapat menyimpulkan apakah variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, diketahui setelah dilakukan uji t didapat nilai signifikansi sebesar 0,002 nilai ini terbukti lebih kecil daripada nilai signifikansi yang dibutuhkan yaitu 0,05 yang membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini juga menyatakan bahwa h0 ditolak dan h2 diterima.

Berdasarkan analisis statistic menunjukkan bahwa variable semangat kerja mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini sesuai dengan pernyataan Irfan *et al*., (2023) menjelaskaan bahwa Variabel semangagt kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini di tunjukkan pada HasilUji T (parsial) dimana hasil signifikan variabel semangat kerja (X) 0,000 hasilnya lebih kecil dari taraf signifikansi atau 0,000 1,666. Dengan demikian Ho ditolak sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Semangat kerja mengambarkan keseluruhan suasan yang dirasakan parakaryawan 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 yangrendah.

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

4.3. Pengaruh Variabel Gaji (X1) dan Semangat Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pada bagian ini akan membuktikan bahwa h3 dapat diterima dengan melakukan uji statistik yaitu uji f. Uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaji dan semangat kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Setelah dilakukan pengujian f didapat nilai signifikansi pada model regresi ini adalah 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa gaji (X1) dan semangat (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas (Y) yang berarti h0 ditolak dan h3 diterima.

Kita juga dapat melihat apakah h3 diterima dengan melihat nilai f hitung dan membandingkannya dengan f tabel, diketahui nilai f hitung adalah 70,340 dan f tabel dapat dicari dengan cara f tabel = (k ; n-k), nilai n adalah jumlah responden yaitu 35, k adalah jumlah variabel indepeden yaitu berjumlah 2 maka didapat nilai f tabel adalah 3,002, karena f hitung > f tabel maka dapat disimpulkan bahwa gaji (X1) dan semangat (X2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas (Y) yang berarti hipotesis H3 diterima.

4.4. Besaran Pengaruh Variabel Gaji (X1) dan Semangat Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Besaran pengaruh kedua variabel terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada nilai dalam uji determinasi. Diketahui nilai R2 dalam penelitian ini mendapat nilai sebesar 0,815, nilai ini dapat diartikan bahwa variabel X1 dan X2 bersama – sama memiliki pengaruh sebesar 81,5% terhadap variabel Y sedangkan sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti, pengaruh itu dapat dihitung dengan cara menghitung sisa dari 100% tersebut maka didapat 100% - 81,5% = 18,5%.

Kesimpulan

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, begitu juga dengan semangat kerja yang juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lalu pengaruh dari kedua variabel ini adalah sebesar 81,5% yang berarti gaji dan semangat kerja mempengaruhi 81,5% produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

Hairudin, H dan E.T. Oktaria. 2022. Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Eksternal Karyawan. Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen. 4 (1): 1-14.

Irfan., Kamaruddin dan Baharuddin. 2023. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Jurnal Kajian dan Penelitian Umum. 1 (6): 105-117.

Ningsih, L.K dan N.L.P.E.Y. Prastiwi. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan. 1 (2): 567-581.

Nurrahman, H dan R. Yusuf. 2023. Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Chang Shin Reksa Jaya. Jurnal Sosio dan Humaniora. 1 (2): 93-100.

Oktavia, A. 2021. Analisis Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. 48-55.

Pratama, M.F.A dan W.P.P. Handayani. 2022. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis. 2 (2): 62-70.

Purba, B. 2020. Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. 150-162.

Saputra, I., Rahmadiyanti., S. Devi dan Inastri. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi. 2 (3): 187-194.

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Sembiring, Z. 2021. Pengaruh Sistem Upah terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. 110-120.

Shokib., Y. Budiyati dan H. Widiastuti. 2025. Peran Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. 17 (3): 290-303.

Widjaja, W. 2021. Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT. X. Jurnal Perspektif. 19 (1): 32-40.

Yanti, N. 2021. Pengaruh Gaji dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Karya Empat Pilar. Matua Jurnal. 3 (2): 393-402.

Yodie, H.J.S. 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan pada Pelaksanaan Konstruksi Gedung Bertingkat. 299-312.

Lampiran

Lampiran 1:

Tabel 1.1 Hasil Jawaban Responden

Responden	Kategori I : Gaji						Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	27.00
2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	23.00
5	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	20.00
6	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	23.00
7	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	26.00
8	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	27.00
9	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	25.00
10	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	22.00
11	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
12	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	23.00
13	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	23.00
14	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
15	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	21.00
16	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	25.00
17	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
18	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
19	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	21.00
20	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	24.00
21	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00
22	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
23	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	22.00
24	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	24.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	23.00
26	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	20.00
27	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	19.00
28	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	28.00
29	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	21.00
30	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	25.00
31	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	23.00
32	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

Responden	Kategori I : Gaji						Jumlah
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
33	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	20.00
34	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	23.00
35	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	22.00

Responden	Kategori II : Semangat Kerja						Jumlah
	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	26.00
2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	23.00
4	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	21.00
5	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	20.00
6	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	23.00
7	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	26.00
8	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	27.00
9	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	26.00
10	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
11	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00
12	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	23.00
13	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
14	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
15	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	23.00
16	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	27.00
17	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	26.00
18	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
20	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
21	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	24.00
22	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	25.00
23	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00
24	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	25.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	22.00
26	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00
27	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	23.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	25.00
29	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	22.00
30	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
31	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	22.00
32	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	20.00
33	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	23.00
34	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00
35	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	23.00

Responden	Kategori III : Produktivitas Kerja						Jumlah
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Borneo Tarakan
JUREKA : Jurnal Ekonomi Pembangunan
Website : https://jureka.fekonubt.net/index.php/jureka

1	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	27.00
2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	25.00
4	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	23.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	22.00
6	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	24.00
7	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	29.00
8	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	28.00
9	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	27.00
10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
11	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
12	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
13	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	25.00
14	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
16	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	27.00
17	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	26.00
18	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	26.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	25.00
20	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	25.00
21	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
22	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	25.00
23	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	23.00
24	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
25	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	23.00
26	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
27	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	21.00
28	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	28.00
29	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	22.00
30	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	27.00
31	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
32	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
33	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	21.00
34	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
35	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	23.00

Sumber: *Data Primer*, 2025