

**PENGARUH INTEGRITAS, KOMITMEN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUMBER ENERGI JAYA**

*THE INFLUENCE OF INTEGRITY, COMMITMENT AND EMPLOYEE SPIRIT ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT SOURCE ENERGI JAYA*

Oleh:

**Krisnaldi R. Wua¹
Olivia S. Nelwan²
Rudie Y. Lumantow³**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹Krisnaldiwua062@student.unsrat.ac.id

²oliv.nelwan@gmail.com

³rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Setiap perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya sehingga produktivitas kerja karyawan secara maksimal dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh integritas, komitmen dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya Kec Motoling Timur Kab Minahasa Selatan. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif. Jenis pengambilan sampel yaitu *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* dan sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisiensi determinasi, koefisiensi korelasi, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, integritas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Saran dari peneliti agar tetap menjaga hubungan setiap karyawan dan juga karyawan dan pimpinan agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Integritas, komitmen, semangat kerja, produktivitas kerja karyawan*

Abstract: Every company wants to get employees who excel in their work so that maximum employee productivity can be achieved. The purpose of this study was to determine the effect of integrity, commitment and work spirit on employee productivity at PT Sumber Energi Jaya, East Motoling District, South Minahasa Regency. The research method used in this study is a quantitative research method, the research approach uses an associative approach. The type of sampling is probability sampling with simple random sampling technique and the sample in this study is 64 respondents. The analytical method used is multiple regression analysis, coefficient of determination, correlation coefficient, and t test. The results of this study indicate that work integrity has a positive and significant effect on employee work productivity, work commitment has a positive and significant effect on employee work productivity, work morale has a positive and significant effect on employee work productivity. Suggestions from researchers to maintain the relationship of each employee as well as employees and leaders in order to continue to improve work productivity.

Keywords: *Integrity, commitment, morale, employee productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain integritas kerja, komitmen dan semangat kerja. Faktor tersebut harus memperhatikan adanya kecenderungan perubahan dunia kerja dan permintaan pasar yang dilayani dengan tepat, memuaskan dan cepat. Hal tersebut melandasi pentingnya pengembangan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, tidak hanya dari sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi juga dari sudut produktivitas kerja.

Menurut Tohardi dalam buku Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja, integritas dan komitmen pegawai. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan integritas komitmen, dan semangat kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan integritas, komitmen dan semangat kerja dari para pegawai.

PT Sumber Energi Jaya (SEJ) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan, perusahaan ini memiliki investor dari Tiongkok dan ada tim ahli dengan pekerjaan menambang di Indonesia. Lokasi PT SEJ berada di area perkebunan Desa Tokin, Desa Karimbow dan Desa Picuan. Terdapat 2 kelompok besar yaitu tim operasional dan tim support. Total karyawan PT SEJ adalah 179 orang. Dalam setiap perusahaan termasuk PT. SEJ, karyawan diwajibkan bekerja lebih giat untuk mendorong produktivitas, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor pendukung produktivitas kerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya
2. Mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya
3. Mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya
4. Mengetahui pengaruh integritas komitmen dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen diartikan sebagai usaha dalam perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi dapat mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Dengan menerapkan ilmu manajemen diharapkan sesuatu yang dikerjakan dapat terselesaikan tepat pada waktunya dan tanpa ada hal yang menjadi sia-sia. Fungsi manajemen terbagi menjadi empat fungsi dasar yaitu Planning (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan/Penggerakan) dan Controlling (Pengawasan) dan keempat fungsi manajemen ini disingkat dengan POAC (Sinungan, 2003).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan ataupun organisasi adalah hal yang sangatlah penting yaitu sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tingginya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas kerja akan meningkat. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja, melainkan juga untuk kualitas kerja yang juga penting diperhatikan. Indikator dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketetapan waktu, Tingkat kesalahan, Tingkat absensi, (Tri Pitara, M. 2018).

Integritas Kerja

Integritas adalah sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Seseorang yang memiliki integritas yang tinggi akan selalu melakukan perbuatan sesuai dengan etika moral dan prinsip yang dipegangnya. Oleh karena itu, saat di

dunia kerja mereka akan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memperlakukan rekan kerja dengan hormat. Integritas dalam bekerja sangat dibutuhkan karena menjadi pondasi untuk membangun kepercayaan antar karyawan. Integritas merupakan suatu hal yang dapat dikembangkan karena hal ini berkaitan dengan sifat dan karakter dari seseorang (Sinungan Muchdarsyah, 2003).

Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan ataupun organisasi serta tujuan organisasi. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada perusahaan maupun organisasi. Adapun tiga aspek yang mencerminkan komitmen kerja yaitu Komitmen Afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan Komitmen normatif (*normative commitment*) (Kusumaputri, 2015).

Semangat Kerja

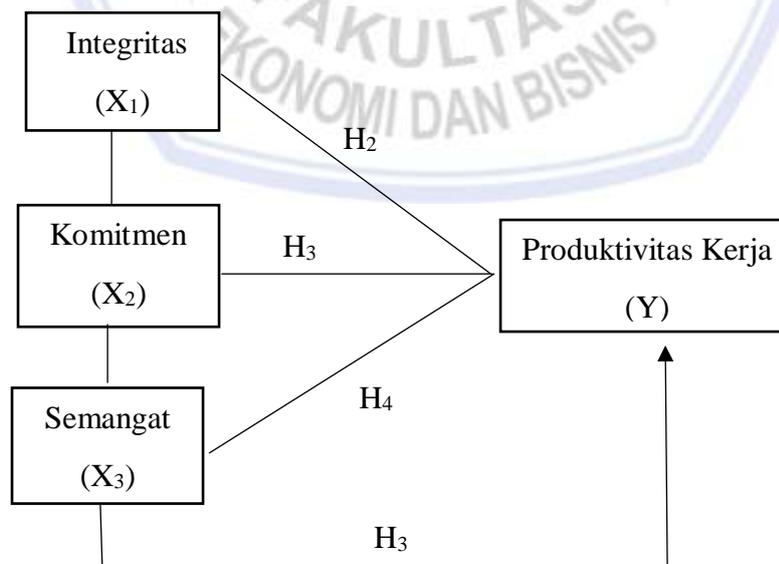
Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang terhadap pekerjaannya dimana kepuasan saat bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Semangat kerja yang tinggi akan berdampak baik terhadap organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari kecilnya angka kerusakan yang ditimbulkan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan (Dermawan, 2013).

Penelitian Terdahulu

Gabriella *et al* (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala.

Pangkey Max (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT Sinar Galesong Pratama Malalayang.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian teori, 2021

Hipotesis:

- H₁. Diduga Integritas kerja, Komitmen kerja dan Semangat kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya
- H₂. Diduga Integritas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Energi Jaya.
- H₃. Diduga Komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya.
- H₄. Diduga Semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif metode penelitian kuantitatif dilakukan untuk mengukur variabel, menghubungkan antara satu variabel dengan variabel lain. dan Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dimana penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 179 orang dan sampel penelitian dihitung menggunakan rumus slovin dan didapatkan 64 responden. Pengambilan sampel akan dilakukan dengan jenis pengambilan sampel *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* dimana jenis pengambilan sampel ini memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota untuk dipilih menjadi anggota sampel dan pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Riyanto dan Aglis, 2020).

Jenis dan Sumber Data

Data penelitian yang digunakan dari data primer dan data sekunder. Data primer di dapatkan melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan PT Sumber Energi Jaya. Data Primer adalah data yang dikumpulkan oleh penulis melalui buku, jurnal ataupun laporan dari berbagai situs.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu observasi dengan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan menggunakan kuesioner atau angket.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear. Menurut Ghazali (2011) mengemukakan ada beberapa penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik (scatterplot) antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghozali (2016) adalah jika p value < 0,05 maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value $\geq 0,05$ maka H_a ditolak. menjelaskan variasi variabel terikat

Uji F (simultan)

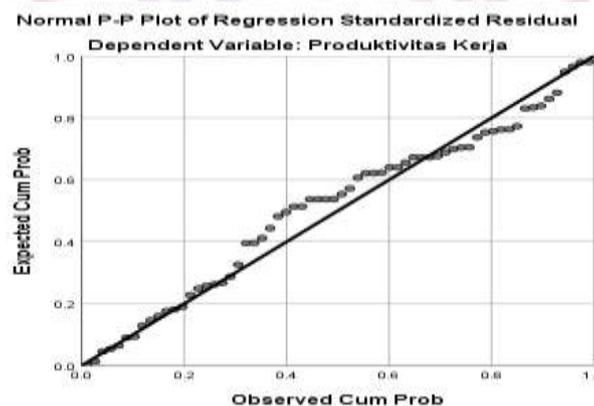
Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian yang menggunakan p value atau F hitung menurut Ghozali (2016: 99) adalah jika p value < 0,05 atau F hitung $\geq F$ tabel maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value $\geq 0,05$ atau F hitung < F tabel maka H_a ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2015).



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitas garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolineritas

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation faktor (VIF), nilai tolerance yang besarnya diatas >0,10 dan nilai VIF dibawah <10,00 menunjukkan bahwa tidak ada multikolineritas diantara variabel bebasnya.

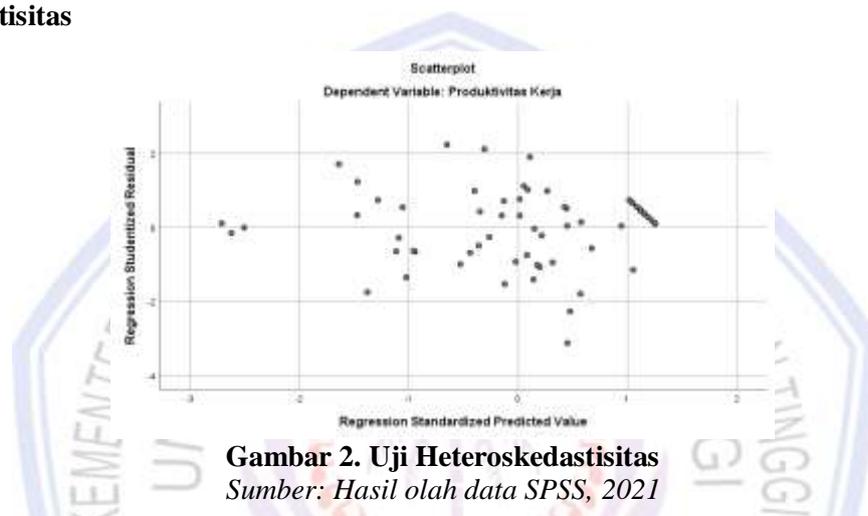
Tabel 1. Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Integritas	.203	4.918
Komitmen	.991	1.009
Semangat Kerja	.203	4.930

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari <10,00 dan nilai Tolerance semua variabel bebas lebih dari >0.10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	-16.045	4.602		-3.486	.001
	Integritas	.225	.080	.278	2.817	.007
	Komitmen	.202	.078	.115	2.583	.012
	Semangat Kerja	.406	.060	.671	6.801	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 2 diperoleh persamaan regresi, yaitu;

$$Y = 16.045 + .225 X_1 + .202 X_2 + .406 X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Integritas

X2 = Komitmen

X3 = Semangat Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan diatas sebesar (16,045) angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Integritas), dan X2 (komitmen), X3 (Semangat Kerja) konstan atau $X=0$, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 16.045.
2. X1 (Integritas) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0.225). Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan integritas 1% terhadap perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.225 dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konstan.
3. X2 (Komitmen) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0.202). Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel komitmen sebesar 1% terhadap perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.202 dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konstan.
4. X3 (Semangat Kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar (.406). Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel semangat kerja sebesar 1% terhadap perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0.406 dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konstan..

Uji Hipotesis

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.876	2.277

a. Predictors: (Constant), Integritas, Komitmen, Semangat Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS < 2021

Besarnya adjusted R Square adalah 0,876, hal ini berarti 87,6% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan dari ketiga variabel integritas, komitmen dan semangat kerja karyawan, sedangkan sisanya (100% - 87% = 12,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. bError	Beta		
1	(Constant)	-16.045	4.602		-3.486	.001
	Integritas	.225	.080	.278	2.817	.007
	Komitmen	.202	.078	.115	2.583	.012
	Semangat Kerja	.406	.060	.671	6.801	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Hasil uji t dapat diketahui variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan melihat variabel integritas, komitmen dan semangat kerja karyawan. Variabel integritas menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, (2.817>2.000), atau sig < α , (0,007<0,05), berarti variabel integritas diterima berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT SEJ. Sedangkan untuk variabel komitmen menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel (2.583>2.000) atau sig < α (0,012<0,05) yang berarti variabel komitmen diterima dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT SEJ. dan variabel semangat kerja menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel (6.801>2.000) atau < α (0,000<0,05) yang berarti variabel semangat kerja diterima atau berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT SEJ.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 5. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2313.352	3	771.117	148.765	.000 ^b
	Residual	311.007	60	5.183		
	Total	2624.359	63			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Komitmen, Integritas

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2021

Nilai F hitung 148,765 lebih besar dari nilai F tabel 2,76 dan untuk nilai signifikan dibawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa integritas, komitmen dan semangat kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sam) terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan**Pengaruh Integritas, Komitmen dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Energi Jaya.**

Hasil pengujian hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa variabel Integritas, Komitmen dan Semangat Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Energi Jaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT Sumber Energi Jaya mempunyai Integritas, Komitmen dan Semangat kerja untuk perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Dengan begita tujuan-tujuan perusahaan akan dapat tercapai dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang meningkat. Falentina, Lambey dan Pinatik (2018) dari penelitiannya bahwa variabel integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Gabriella, Lengkong dan Dotulong (2019) dari hasil penelitiannya didapatkan bahwa variabel komitmen secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Assagaf dan Dotulong (2015) dari hasil penelitiannya didapatkan bahwa variabel semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Integritas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Energi Jaya

Hasil pengujian hipotesis (H_2) secara parsial menunjukkan bahwa integritas kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Seseorang yang memiliki integritas yang tinggi akan selalu melakukan perbuatan sesuai dengan etika moral dan prinsip yang dipegangnya. Oleh karena itu, saat di dunia kerja mereka akan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya serta memperlakukan rekan kerja dengan hormat. Integritas dalam bekerja sangat dibutuhkan karena menjadi pondasi untuk membangun kepercayaan antar karyawan. Andriani D dan Syamir (2020) dari hasil penelitiannya didapatkan bahwa variabel integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Energi Jaya

Hasil pengujian hipotesis (H_3) secara parsial menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Gabriella, Lengkong dan Dotulong (2019) dari hasil penelitiannya didapatkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Sumber Energi Jaya

Hasil pengujian hipotesis (H_4) secara parsial menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sumber Energi Jaya dimana t hitung lebih besar dari t tabel. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian. Semangat kerja

juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Assagaf dan Dotulong (2015) dari hasil penelitiannya didapatkan bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa integritas, komitmen dan semangat kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Energi Jaya.
2. Dari hasil uji parsial dapat disimpulkan bahwa Integritas, Komitmen dan Semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Energi Jaya

Saran

Bagi PT Sumber Energi Jaya agar dapat menjaga hubungan yang baik dengan karyawan agar dapat meningkatkan integritas karyawan, komitmen karyawan dan semangat kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani. D., Dan Syamsir. (2020). Pengaruh Integritas dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*. Vol. 3, No.1. Tahun 2020 <http://perspektif.ppi.unp.ac.id/index.php/perspektif/article/view/193>. Di akses 23 November 2021
- Assagaf S. C. Y., dan Dotulong L. O. H. (2015), "Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado", *Jurnal EMBA* Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 639-649 ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8692>. Di akses 23 November 2021
- Dermawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Bandung: Temprina Media Grafika.
- Falentina R. K. G., Lambey L, Pinatik S. (2018), "Pengaruh Integritas, Kompetensi dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado", *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern* 13(3), 2018, 41-51. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/19942>. Di akses 23 November 2021
- Gabriella., Lengkong V. P. K., dan Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.2 April 2019, Hal. 2531 – 2540 ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23550>. Di akses 23 November 2021
- Ghozali, I. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2015) *Apilikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: BP UNDIP.
- Kusumaputri., dan Erika Setyanti. (2015). *Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ovan. & Andika Saputra. (2020) *Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian Berbasis Web*. Sulawesi selatan: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

- Pangkey Max. (2013). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA) 9 (1), 2013*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jia/article/view/2512>. Di akses 08 Desember 2021
- Riyanto, S., dan Aglis A, H. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish
- Rozalena, A., dan Sri K, D. (2016). *Pengembangan Karier dan Pelatihan Karyawan*. Jakarta; Penebar Swadaya Grup
- Sinungan., dan Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, H. (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Andi Offset.
- Tri Pitara M. (2018). *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan ESPQ*. Yogyakarta: DEEPUBLISH

