

## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Budiman Swalayan Paritrantang)

Rezky Hidayatullah<sup>\*,1</sup>, Delni Alek Candra<sup>2</sup>, John Nefri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Pengelolaan Agribisnis, Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, Limapuluh Kota, Indonesia

Email: [rezkyhidayatullah@gmail.com](mailto:rezkyhidayatullah@gmail.com)<sup>\*,1</sup>, [delnialekcandra22@gmail.com](mailto:delnialekcandra22@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[john\\_nefri@yahoo.com](mailto:john_nefri@yahoo.com)<sup>2</sup>

### Informasi Artikel:

Diterima 10, 10, 2024

Disetujui 10, 23, 2024

Diterbitkan 11,10, 2024

### Keywords:

Job Satisfaction,  
Morale, Productivity,  
Multiple Linear  
Regression

### Kata kunci:

Kepuasan Kerja,  
Semangat Kerja,  
Produktivitas, Regresi  
Linear Berganda

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of job satisfaction and work enthusiasm on the work productivity of employees of Budiman Swalayan Paritrantang. The method of determining the number of samples using saturated sampling. The number of samples in this study were 46 people. While the types and sources of data obtained through primary data and secondary data with data collection techniques obtained from distributing questionnaires and documentation. Analysis of the data obtained using multiple linear regression and carried out with simultaneous tests and partial tests. The results obtained from the research show that the variable job satisfaction significantly affects ( $0.009 < 0.05$ ) on work productivity in employees of Budiman Swalayan Paritrantang. Likewise, the results of the work enthusiasm variable showed a significant effect ( $0.001 < 0.05$ ) on work productivity in Budiman Swalayan Paritrantang employees. While simultaneously job satisfaction and work enthusiasm have a significant effect on work productivity in Budiman Swalayan Paritrantang employees with an Adjusted R Square value of 0.542 or 54.2%.*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Budiman Swalayan Paritrantang. Metode penentuan jumlah sampel menggunakan sampling jenuh. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 46 orang. Sedangkan jenis dan sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran angket dan dokumentasi. Analisis data yang diperoleh menggunakan regresi linier berganda dan dilakukan dengan uji simultan dan uji parsial. Hasil yang diperoleh dari penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan ( $0,009 < 0,05$ ) terhadap produktivitas kerja pada karyawan Budiman Swalayan Paritrantang. Begitu pula dengan hasil variabel semangat kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan ( $0,001 < 0,05$ ) terhadap produktivitas kerja pada karyawan Budiman Swalayan Paritrantang. Sedangkan secara simultan kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Budiman Swalayan Paritrantang dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,542 atau 54,2%.

DOI: 10.55043/ekonomipedia

E-ISSN: 3025-4450

Halaman: 278-286

Penerbit: Green Engineering Associates

Artikel ini dibawah lisensi: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

## **PENDAHULUAN**

Dunia kerja memiliki dinamika dan fenomenanya sendiri, salah satunya adalah masalah produktivitas kerja. Semakin ketat persaingan antara perusahaan menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah meningkatkan produktivitas kerja. Usaha dalam mencapai peningkatan produktivitas ini dimulai dengan tenaga kerja/karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut, mereka mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. (Malayu, 2003).

Produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Kinerja positif yang memuaskan perusahaan akan menimbulkan semangat untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan (Wiwiek & Sondakh, 2015). Banyak perusahaan percaya bahwa setiap pekerja harus memberikan semangat, inovasi, dan bakat terbaik mereka kepada perusahaan. Karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka, untuk mencapai tujuan ini para karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama dengan produktivitas yang tinggi, oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan *feedback* yang adil kepada karyawan (Wiwiek & Sondakh, 2015).

Sebagai salah satu swalayan yang memiliki eksistensi di Kota Payakumbuh, Budiman Swalayan perlu memerhatikan kinerja karyawan guna memastikan produktivitas kerjanya terjaga sehingga mampu memberikan pelayanan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Budiman Swalayan cabang Paritrantang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai Juni tahun 2024 di Budiman Swalayan cabang Paritrantang yang berlokasi di Kecamatan Payakumbuh Barat, Kota Payakumbuh, Sumatera Barat. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*). Data yang diperoleh dari sumber-sumber data yang meliputi sumber data primer dan sumber data sekunder.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Budiman Swalayan cabang Paritrantang. Metode pengambilan sampel yang dipilih yaitu *sampling* jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan menjadikan semua populasi karyawan Budiman Swalayan cabang Paritrantang sebagai sampel yang berjumlah sebanyak 46 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah studi lapangan meliputi wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi literatur. Untuk uji instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas.. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji hipotesis secara simultan (uji F) dan parsial (uji T) dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*).

***Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi kasus Budiman Swalayan Paritrantang)***

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Budiman Swalayan adalah salah satu swalayan retail terlengkap yang ada di Sumatera Barat, terutama di Kota Payakumbuh. Budiman swalayan didirikan oleh H. Yasmar pada tahun 1999 dengan lokasi awal 240 m<sup>2</sup> di Bukittinggi. Salah satu cabang dari Budiman Swalayan berlokasi di daerah Paritrantang Kota Payakumbuh. Memiliki dua cabang didirikan berada di Kecamatan Payakumbuh barat, salah satunya berada di Kelurahan Paritrantang.

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden penelitian dilihat dari umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja. Karakteristik responden pada karyawan Budiman Swalayan cabang Paritrantang berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 15	0	0%
2	15 – 64	46	100%
3	> 64	0	0%
Total		46	100

*Sumber: Data diolah penulis, 2024*

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh karyawan Budiman Swalayan cabang Paritrantang berada pada rentang usia 15 – 64 tahun. Menurut Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) tahun 2022, menyatakan bahwa penduduk usia produktif adalah yang masuk dalam rentang usia 15-64 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	65,2
2	Perempuan	16	34,7
Total		46	100

*Sumber: Data diolah penulis, 2024*

Data pada tabel 2 menunjukkan bahwa 65,2% merupakan karyawan Budiman Swalayan Parittraantang yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 34,7% merupakan responden dengan jenis kelamin perempuan. Mayoritas jenis kelamin responden karyawan Budiman Swalayan dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SLTP	0	0
3	SLTA	45	97,8
4	Strata 1	1	2,1
Total		46	100

*Sumber: Data diolah penulis, 2024*

***Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi kasus Budiman Swalayan Paritrantang)***

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan atau sebesar 97,8% karyawan memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA dan Strata 1 sebesar 2,1%. Data tersebut menunjukkan bahwa hampir semua karyawan berpendidikan tingkat menengah.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< 1	13	28,2
2	1 – 5	33	71,7
3	6 – 10	0	0
Total		46	100

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan Budiman Swalayan dominan pada rentang 1-5 tahun sebanyak 71,7% selanjutnya <1 tahun sebanyak 28,2%. Menurut Atikah (2022) kinerja (pencapaian kerja) adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan usaha-usaha yang diberikan kepadanya tergantung pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

**Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Hasil uji validitas kuesioner penelitian dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Item-Item Variabel

Variabel	Pernyataan	R tabel	R hitung	Keterangan
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,333	0,607	Valid
	X1.2	0,333	0,687	Valid
	X1.3	0,333	0,535	Valid
	X1.4	0,333	0,551	Valid
	X1.5	0,333	0,478	Valid
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,333	0,780	Valid
	X2.2	0,333	0,518	Valid
	X2.3	0,333	0,625	Valid
	X2.4	0,333	0,539	Valid
	X2.5	0,333	0,697	Valid
	X2.6	0,333	0,588	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,333	0,657	Valid
	Y.2	0,333	0,362	Valid
	Y.3	0,333	0,407	Valid
	Y.4	0,333	0,453	Valid
	Y.5	0,333	0,436	Valid
	Y.6	0,333	0,573	Valid
	Y.7	0,333	0,487	Valid

Sumber: Data diolah penulis, 2024

***Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi kasus Budiman Swalayan Paritrantang)***

Hasil perhitungan uji validitas pada tabel 5 dapat dilihat bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ada 18 pernyataan kuesioner yang dinyatakan valid, maka dinyatakan variabel bebas dan variabel terikat bebas dari hasil uji validitas.

Hasil dari pengujian reliabilitas pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 6  
Tabel 6. Hasil Uji Reliabel Item-Item Variabel

Variabel	Pernyataan	Batasan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,60	0,664	Reliabel
	X1.2	0,60	0,646	Reliabel
	X1.3	0,60	0,661	Reliabel
	X1.4	0,60	0,652	Reliabel
	X1.5	0,60	0,653	Reliabel
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,60	0,630	Reliabel
	X2.2	0,60	0,644	Reliabel
	X2.3	0,60	0,655	Reliabel
	X2.4	0,60	0,670	Reliabel
	X2.5	0,60	0,630	Reliabel
	X2.6	0,60	0,673	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,60	0,683	Reliabel
	Y.2	0,60	0,681	Reliabel
	Y.3	0,60	0,665	Reliabel
	Y.4	0,60	0,656	Reliabel
	Y.5	0,60	0,666	Reliabel
	Y.6	0,60	0,647	Reliabel
	Y.7	0,60	0,663	Reliabel

*Sumber: Data diolah penulis, 2024*

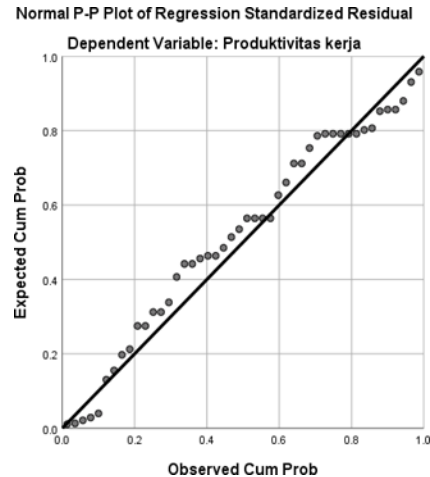
Pengujian hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel (2 variabel bebas dan 1 variabel terikat) yang diuji tingkat reliabelnya dimana nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $>$  0,60 dinyatakan reliabel dan tidak reliabel apabila *Cronbach's Alpha*  $<$  0,60. Dari 3 variabel (2 variabel bebas dan 1 variabel terikat) yang diukur dinyatakan reliabel karena nilai yang diperoleh  $<$  0,60. Artinya, variabel yang hasil ujinya reliabel dapat digunakan untuk kuesioner dalam penelitian, jadi semua variabel dapat digunakan dalam penelitian dengan 18 item pernyataan.

#### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

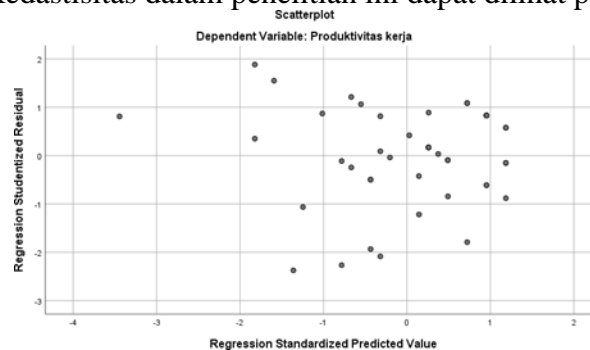
Hasil dari *normal probability-plot* dalam bentuk grafik yang dihasilkan dari penelitian dapat dilihat pada gambar 1.

***Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi kasus Budiman Swalayan Paritrantang)***



Gambar 1. Hasil *Normal Probability Plot*

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedasitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik pada gambar di atas menyebar keatas, kebawah, kekiri dan juga kekanan angka 0 sumbu pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa hasil model regresi dari pengolahan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>Collinearity Statistic</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1.	Kepuasan Kerja	0,611	1,637
2.	Semangat Kerja	0,110	1,637

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Data pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari setiap variabel  $> 0,1$  dan nilai  $VIF < 10$  yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Maka variabel independen (kepuasan kerja dan semangat kerja) yang digunakan tidak mengalami gejala multikolinearitas.

***Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi kasus Budiman Swalayan Paritrantang)***

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Variabel
1.	Constant (a)	9,020
2.	Kepuasan Kerja	0,394
3.	Semangat Kerja	0,514

*Sumber: Data diolah penulis, 2024*

Nilai *constant* (a) atau konstanta (a) memiliki nilai positif 9,020 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen (kepuasan kerja dan semangat kerja) tidak mengalami perubahan atau bernilai 0 maka nilai variabel dependen (produktivitas kerja) adalah 9,020.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,394. Berdasarkan nilai ini dapat disimpulkan bahwa koefisien variabel kepuasan kerja searah dengan produktivitas kerja. Setiap meningkatnya kepuasan kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan Budiman Swalayan Paritrantang akan meningkat sebesar 0,394 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

Variabel semangat kerja memiliki nilai positif sebesar 0,514. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Budiman Swalayan Paritrantang dimana Setiap meningkatnya semangat kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan Budiman Swalayan Paritrantang akan meningkat sebesar 0,514 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

**Uji t (Uji Parsial)**

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9. Hasil uji t

Model	t-hitung	t-tabel	Signifikansi
Kepuasan Kerja	2,741	2,017	0,009
Semangat Kerja	3,624	2,017	0,001

*Sumber: Data diolah penulis, 2024*

Hasil uji t pada variabel kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar  $2,741 > 2,017$  dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Budiman Swalayan Paritrantang. Rasa kepuasan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya dapat memengaruhi produktivitas kerjanya. Yulisna (2015) dalam penelitiannya melaporkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut diartikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi produktivitas kerja, dengan adanya kepuasan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Hasil uji t pada variabel semangat kerja dengan nilai t hitung sebesar  $3,624 > 2,017$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Budiman Swalayan Paritrantang. Nisa (2017) dalam penelitiannya melaporkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menjadi pendukung bahwa terbukti meningkat dan menurunnya produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel semangat kerja.

***Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi kasus Budiman Swalayan Paritrantang)***

**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Signifikan
<b>Regression</b>	27,036	3,21	0,000

*Sumber: Data diolah penulis, 2024*

Data pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $27,036 > 3,21$ ) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Budiman Swalayan Paritrantang.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.542	1.423

*Sumber: Data diolah penulis, 2024*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 11 dengan dua jenis variabel bebas dalam penelitian ini diantaranya kepuasan kerja (X1) dan semangat kerja (X2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja (Y). Hasil uji statistik pada koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel yaitu 0,750 yang artinya  $R^2 > 0$  dan  $< 1$ . Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat sebesar 54,2% dan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dan interpretasi hasil serta pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Budiman Swalayan Paritrantang.
2. Secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Budiman Swalayan Paritrantang.
3. Secara simultan atau bersama-sama variabel kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Budiman Swalayan Paritrantang. Berdasarkan koefisien determinasi sebesar 54,2% dipengaruhi oleh variabel variabel bebas dalam model dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Atikah, Z., & Ukrita, I. (2022). Sistem Pembagian Kerja Di Budiman Swalayan Bukittinggi. *Jurnal of Agribusiness*.
- Badan Pusat Statistik Payakumbuh. Statistik Daerah Kota Payakumbuh 2023. <https://payakumbuhkota.bps.go.id/publication.html?Publikasi%5BtahunJudul%5D=2023&Publikasi%5BkataKunci%5D=&Publikasi%5BcekJudul%5D=0&yt 0=Tampilkan>. Diakses pada tanggal 14 Juli 2024.



***Judul Artikel: Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan (studi kasus Budiman Swalayan Paritrantang)***

- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendri, E. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya Ogan Komerang Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1).
- Jaya, T. A. 2001. Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kelurahan Loa Tebu Kecamatan Tenggarong. *PREDIKSI: Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 20(1), 38-51.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75-98.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119-129.
- Supit. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–7.
- Wiwiek, W., & Sondakh, O. (2015). Pengaruh keadilan organisasional pada motivasi karyawan dan komitmen organisasional. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 69-77.