



Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia.

Dava Aji Pratama

Universitas Islam Kediri

Sonny Subroto Maheri Laksono

Universitas Islam Kediri

Nuril Aulia Munawaroh

Universitas Islam Kediri

Alamat: Jl. Sersan Suharmadji No. 38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jawa Timur

Korespondensi penulis: davaaji1805@gmail.com

Abstract. *This research aims to explore how Work Spirit, Work Discipline, and Workload affect employee work productivity at PT. Trigon Scientific Indonesia. This study employs a quantitative research approach with an associative method. The population for this study includes all employees of PT. Trigon Scientific Indonesia, with a sample size of 50 respondents. For testing, the researcher used tests for Validity and Reliability, as well as Classical Assumption Tests, which consist of Normality Test, Linearity Test, Heteroskedasticity Test, and Multicollinearity Test. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis, t-Test, F-Test, and Coefficient of Determination (R²). The results of the research indicate that in the Work Spirit variable, there is a positive and significant influence on Work Productivity. In the Work Discipline variable, there is a negative and insignificant influence on Work Productivity. And in the Workload variable, there is a negative and insignificant influence on Work Productivity. The result of the F-test is stated as positive and significant.*

Keywords: *Work Spirit, Work Discipline, Workload, Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Trigon Scientific Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia dengan sampel penelitian sebanyak 50 responden. Untuk Pengujian, Peneliti Menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Heteroskedastitas, dan Uji Multikolinearitas. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (R²). Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dan variabel Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Untuk hasil Uji F telah dinyatakan Positif dan Signifikan.

Kata kunci: Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Produktivitas kerja.

LATAR BELAKANG

Persaingan dalam dunia industri yang semakin kuat menjadikan salah satu upaya inisiatif oleh perusahaan untuk mencari strategi dalam mempertahankan kehidupan perusahaan, salah satu bagian industri yang berpengaruh besar adalah industri elektronik. Namun, pertumbuhan industri elektronik juga menimbulkan beberapa tantangan bagi perusahaan dalam mengelola manajemen sumber daya manusia (MSDM). Misalnya, perusahaan harus mampu menarik dan

Received: November 14, 2023; Accepted: Desember 21, 2023; Published: Januari 31, 2024

* Dava Aji Pratama, davaaji1805@gmail.com

mempertahankan talenta yang berkualitas di tengah persaingan yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mengelola dan mengembangkan keterampilan para karyawan sesuai dengan kebutuhan yang terus berkembang. Untuk menghadapi tantangan tersebut, perusahaan di industri elektronik harus memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat. Strategi ini harus dapat memenuhi kebutuhan antara karyawan dan perusahaan, serta mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan, ini merupakan suatu kondisi yang dimana karyawan dapat bekerja sebaik mungkin untuk memastikan bahwa target yang ditetapkan oleh perusahaan tercapai secara optimal dan bermanfaat bagi perusahaan tersebut. Sedarmayanti (dalam Manoppo *et al.*, 2021 : 775) menjelaskan tentang Produktivitas kerja tidak hanya berfokus pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan, namun produktivitas kerja juga mempertimbangkan pada kualitas kerja.

Semangat kerja merupakan suatu kondisi yang dimana seorang individu atau kelompok memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Semangat kerja dapat dilihat dari bagaimana cara mereka melakukan antusias dan memiliki keberanian dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Dermawan (dalam Wua *et al.*, 2022 : 31) memaparkan istilah mengenai semangat kerja yang merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang, semangat kerja yang tinggi memberikan dampak yang positif bagi organisasi atau perusahaan, karena dapat menurunkan tingkat kegagalan atau kerusakan yang terjadi.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kepatuhan terhadap berbagai prinsip yang ada di dalam perusahaan, serta kemampuan seseorang dalam mematuhi aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja. Afandi (dalam Dewi *et al.*, 2022 : 73) menjelaskan istilah mengenai disiplin kerja yakni alat yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi perilaku dengan cara berkomunikasi kepada mereka dengan tujuan utama untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi semua aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku.

Beban Kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat menghasilkan tekanan dan kelelahan pada karyawan, yang berpotensi mengurangi produktivitas mereka. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, karyawan dapat merasa kurang terdorong dan merasa kurang memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan mereka. Sunyoto (2012 : 64) menyebutkan bahwa Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan ketegangan serta memicu rasa stres terhadap seseorang.

PT. Trigon Scientific Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang komponen elektronik yang berfokus pada produksi dan distribusi berbagai macam komponen yang dipergunakan dalam industri elektronik. Komponen yang diproduksi meliputi : resistor, kapasitor, transistor, dan lain-lain. Perusahaan ini juga menjalin dengan berbagai perusahaan lain yang membutuhkan komponen untuk keperluan produksi.

Pada penelitian ini terdapat permasalahan yang terjadi di lapangan setelah peneliti melakukan kegiatan observasi, Permasalahan pertama yang terjadi adalah semangat kerja, dimana karyawan di perusahaan ini memiliki keadaan emosional yang tidak teratur membuat proses kegiatan kerja terganggu dan kondisi fisik karyawan terasa jenuh. Selain itu kurangnya komunikasi antar rekan kerja maupun sebaliknya juga membuat proses kegiatan pekerjaan menjadi kurang harmonis dan tidak terintergrasi karena tidak ada saling pemahaman yang baik antar rekan kerja. Permasalahan kedua yang terjadi adalah disiplin kerja yang dimana absensi setiap karyawan terkadang terlambat dan sering melanggar aturan yang telah ditetapkan membuat produktivitas kerja menurun, hal ini terjadi karena keterlambatan dapat menyebabkan terhambatnya proses kerja, sementara pelanggaran aturan dapat menyebabkan timbulnya masalah yang mempengaruhi proses kerja secara keseluruhan. Permasalahan ketiga yang terjadi yaitu beban kerja, dimana ketidakseimbangan target produksi terjadi karena adanya hambatan pada uji langkah dan stok yang menipis membuat efisiensi proses produksi menurun yang kemudian dapat mempengaruhi kualitas produk yang dihasilkan.

KAJIAN TEORITIS

Semangat Kerja

Semangat Kerja merupakan keinginan serta motivasi seseorang untuk bekerja sebaik-baiknya sesuai kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas dalam sebuah pekerjaan, hal ini dapat diwujudkan melalui sikap yang positif terhadap pekerjaan, keahlian guna mengelola waktu dengan baik, serta komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan berbagai tugas dengan baik.

Hasibuan (dalam Basri & Rauf, 2021:106) berpendapat bahwa Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Sri Widodo (dalam Maydina & Abdurrahman, 2020:581) menjelaskan bahwa Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kondisi karyawannya dalam bekerja, bila semangat kerja pada karyawan baik, maka

perusahaan dapat memperoleh keuntungan, diantaranya adalah rendahnya tingkat absensi karyawan, kecilnya keluar masuk karyawan, serta meningkatnya produktivitas tenaga kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi/perusahaan, serta komitmen terhadap tanggung jawab yang diambil. Tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat membantu dalam menjaga hubungan yang baik antara karyawan dan atasan, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Agustini, 2019:88–89) : Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan, ini tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap jadwal masuk dan keluar yang tepat, menyelesaikan penyelesaian dengan baik, dan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku. Tingkat disiplin kerja di suatu perusahaan dapat dianggap baik jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan yang ada.

Sedangkan Hadikusumah (dalam Saleh, 2022:416) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan cara bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku tertentu dan meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah pekerjaan dalam jumlah yang diberikan sesuai tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang berdampak pada kemampuan seorang karyawan baik secara fisik maupun secara mental serta kemampuan saat mengerjakan tugas pekerjaan yang dihadapi. Menurut Budiasa (2021:30–31) : Beban Kerja adalah sebuah persepsi pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan serta upaya menghadapi permasalahan yang ada, apabila seorang pekerja atau karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugas yang diberikan, maka tidak menjadi beban dalam pekerjaan tersebut. Sedangkan Mahawati *et al.* (2021:4) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja ini dapat berupa fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab masing-masing tenaga kerja, setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, dan tiap tenaga kerja memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menangani beban dalam pekerjaannya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental seseorang yang mengacu pada usaha seseorang untuk menghasilkan barang atau jasa dengan meningkatkan kualitas hidup dengan berkeyakinan bahwa hasil yang di dapat pada hari ini harus lebih baik dengan yang kemarin dengan tujuan mendapatkan hasil yang telah dikerjakan secara optimal. Menurut Anoraga dan Sayuti (dalam Tsauri, 2013:148), Produktivitas merupakan konsep yang terkait dengan aspek ekonomi, filosofi, dan sistem. Dari segi ekonomi, produktivitas mengacu pada usaha manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk memenuhi kebutuhan individu dan masyarakat pada umumnya.

Sedangkan Handoko (dalam Busro, 2018:341) mengatakan bahwa Produktivitas merupakan sikap mental dan usaha manusia yang terfokus pada upaya untuk meningkatkan hasil dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien. Hal ini diukur dengan membandingkan input yang digunakan membandingkan masukan yang digunakan dengan hasil yang diperoleh. Dengan tujuan akhir untuk mencapai hasil yang optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013 : 8), Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada Positivisme filosofis digunakan dalam penelitian untuk mengkaji populasi atau sampel yang ditentukan secara khusus. Dalam pendekatan ini, data dikumpulkan melalui alat-alat penelitian, dan analisis data dilakukan dengan metode kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini sekaligus menggunakan penelitian dengan pendekatan asosiatif, Menurut Sugiyono (2013 : 36), Penelitian Asosiatif merupakan Penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih. Populasi Menurut Sugiyono (2013:80) “Populasi adalah Wilayah generalisasi merujuk pada kumpulan obyek atau subyek yang memiliki ciri-ciri yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diinvestigasi dan diambil kesimpulannya..” , populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di PT. Trigon Scientific Indonesia yang berjumlah 50 orang. Sampel menurut Sugiyono (2013:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan keseluruhan dari populasi yaitu seluruh karyawan tetap yang ada di PT. Trigon Scientific Indonesia, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 Responden. Dalam Penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel jenuh, sedangkan untuk teknik analisis data terdiri dari :

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Selanjutnya dilakukan pengujian Regresi Linear Berganda, kemudian Uji-t untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, melakukan Uji-F untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dan menggunakan uji koefisien determinasi untuk menentukan presentase kontribusi pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas pertama yaitu pada variabel Semangat Kerja, hasil uji validitas tertera pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

No.	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,597	0,000	Valid
2.	0,361	0,010	Valid
3.	0,335	0,017	Valid
4.	0,343	0,015	Valid
5.	0,508	0,000	Valid
6.	0,458	0,001	Valid
7.	0,305	0,031	Valid
8.	0,612	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Selanjutnya, Pengujian Validitas kedua yaitu pada variabel Disiplin Kerja, hasil uji validitas tertera pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,504	0,000	Valid
2.	0,354	0,012	Valid
3.	0,325	0,021	Valid
4.	0,615	0,000	Valid
5.	0,505	0,000	Valid
6.	0,478	0,000	Valid
7.	0,531	0,000	Valid
8.	0,479	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Selanjutnya, Pengujian Validitas ketiga yaitu pada variabel Beban Kerja, hasil uji validitas tertera pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

No.	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,452	0,000	Valid
2.	0,539	0,000	Valid
3.	0,412	0,003	Valid
4.	0,408	0,003	Valid
5.	0,632	0,000	Valid
6.	0,440	0,001	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Dan pengujian Validitas keempat yaitu pada variabel Produktivitas Kerja, hasil uji validitas tertera pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

No.	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1.	0,301	0,034	Valid
2.	0,368	0,009	Valid
3.	0,393	0,005	Valid
4.	0,450	0,001	Valid
5.	0,358	0,011	Valid
6.	0,442	0,001	Valid
7.	0,395	0,005	Valid
8.	0,548	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas, dipaparkan bahwa Seluruh Pertanyaan pada variabel Semangat Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Beban Kerja (X_3), dan Produktivitas Kerja (Y) telah dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

berikut adalah pemaparan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode cronbach alpha dalam tabel di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Semangat Kerja	0,662	Reliabel
Disiplin Kerja	0,687	Reliabel
Beban Kerja	0,666	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,632	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar 0,662 . kemudian variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,687 . kemudian variabel Beban Kerja (X_3) sebesar 0,666 . dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,632 .

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas data penelitian ini, Peneliti menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov dan dapat dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikan tersebut adalah $\geq 0,05$ atau sebesar 5%. Data hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	Asymp. Sig.
0,071	0,200

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel Output SPSS tersebut, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 . maka sesuai dengan pengolahan data untuk pengujian normalitas data, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Untuk data hasil Pengujian Linearitas yang didapat melalui *Deviation from Linearity* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

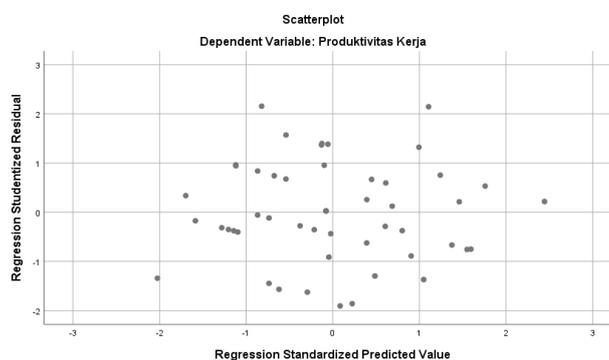
Variabel	F	Sig.
Semangat Kerja	0,894	0,541
Disiplin Kerja	0,828	0,613
Beban Kerja	0,450	0,899

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan pemaparan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban kerja berhubungan secara Linear terhadap Produktivitas Kerja.

c. Uji Heteroskedastistas

Berikut pemaparan gambar dari hasil uji Heteroskedastistas :



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastistas

Berdasarkan Pemaparan hasil pada gambar diatas, terlihat dapat dijelaskan bahwa terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tidak menunjukkan terhadap pola yang tertentu. Hal

ini mengindikasikan bahwa model tersebut konsisten dengan dasar-dasar pengambilan keputusan, sehingga dalam regresi tidak terjadi Heteroskedastitas.

d. Uji Multikolinearitas

Untuk data hasil Pengujian Multikolinearitas yang didapat melalui *Tolerance* dan *VIF* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Semangat Kerja	0,892	1,121
Disiplin Kerja	0,919	1,088
Beban Kerja	0,915	1,081

Sumber : Data Output SPSS, 2023

Berdasarkan Pengujian Multikolinearitas pada tabel diatas, dapat dipaparkan bahwa Variabel Semangat Kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,892 dan nilai VIF sebesar 1,121. Kemudian pada variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,919 dan nilai VIF sebesar 1,088. Dan pada variabel Beban Kerja mempunyai nilai tolerance sebesar 0,915 dan nilai VIF sebesar 1,081.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi Linier Berganda yang didapat dari penelitian ini adalah :

$$Y = 14,144 + 0,283 + 0,197 - 0,058 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstan sebesar 14.144 dan bernilai positif, Hal ini berarti jika nilai variabel bebas = 0, maka besar produktivitas kerja adalah 14.144 satuan. Sedangkan untuk persamaan nilai b menunjukkan secara berbeda yaitu b_1 sebesar 0.283, b_2 sebesar 0.197, dan b_3 sebesar -0.058 .

5. Uji t (Parsial)

Tabel 9. Uji t

Variabel	Signifikasi	Kesimpulan
Semangat Kerja	0,037	H ₁ Diterima
Disiplin Kerja	0,103	H ₂ Ditolak
Beban Kerja	0,707	H ₃ Ditolak

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi variabel Semangat Kerja adalah $0,037 \leq 0,05$, hal ini karena ada pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Selanjutnya nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja adalah $0,103 \geq 0,05$, hal ini karena tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja, dan signifikansi

variabel Beban Kerja adalah $0,707 \geq 0,05$, hal ini karena tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

6. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F

F	Signifikasi
3,225	0,031

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil uji F diatas didapatkan nilai signifikasi variabel Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja adalah $0,031 \leq 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2
0,417	,0174

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023.

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0,174. Dan dari nilai tersebut, dapat diketahui bahwa Variabel Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia senilai 17,4%, sedangkan pada nilai 82,6 % memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel-variabel yang belum diteliti atau tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Semangat Kerja berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja, (2) Disiplin Kerja Berpengaruh secara Negatif dan Tidak Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, (3) Beban Kerja berpengaruh secara Negatif dan Tidak Signifikan terhadap Produktivitas Kerja, (4) Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Saran untuk penelitian Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah Meningkatkan semangat kerja, memperkuat kedisiplinan terhadap prosedur pekerjaan, serta mengelola beban kerja dengan bijaksana. Dan

Mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja, menjaga kedisiplinan melalui manajemen waktu yang baik, mengelola tugas dengan efisien, dan mengatur beban pekerjaan dengan bijak.

DAFTAR REFERENSI

- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (N. K. Suryani (ed.); 1st ed.). CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- Dewi, R., Putriani, D. A., & Windiara, W. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja. *Ekonomika*, 15(1), 70–86.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Manoppo, P. K. P., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(4), 773–781.
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 580–585.
- Saleh, M. (2022). Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Nikomas Gemilang Serang Banten. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 413–420.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Caps.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press.
- Wua, K. R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan DI PT Sumber Energi Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 29–38.