

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
KANTORCAMAT SOMBA OPU  
KABUPATEN GOWA**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SOHIBUL LUTFI  
105720511814**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
KANTORCAMAT SOMBA OPU  
KABUPATEN GOWA**

**Skripsi**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi**

**Di susun dan diajukan oleh :**

**SOHIBUL LUTFI**

**105720511814**

**Kepada :**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2018**

## PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya ilmiah sederhana ini kepada ayah Marzuki, Ibu Maryam atas segala doa dan pengorbanan beliau, keluarga dan sahabat-sahabat yang senantiasa berdoa serta membantu dengan tulus ikhlas baik moril maupun materi untuk keberhasilan penulis.

## MOTTO

Agar Sukses kemauanmu untuk berhasil harus lebih besar dari ketakutanmu akan kegagalan



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja  
Pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten  
Gowa

Nama Mahasiswa : **SOHIBUL LUTFI**

NIM : 10572 05118 14

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia  
Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, tanggal 08 Februari 2019 pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Februari 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Si.  
NIDN: 0029114904

Pembimbing II

Samsul Rizal, S.E., M.M.  
NIDN: 0907028401

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Imam Basudeng, S.E., M.M.  
NBM: 900978

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M.  
NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**




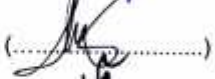

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi ini atas nama **SOHIBUL LUTFI**, NIM: **10572 05118 14**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0001/2019 M, tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H/08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Februari 2019

Panitia Ujian :

Pengawas Umum	: Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M. (Rektor Unismuh Makassar)	
Ketua	: Ismail Rasulong, SE.,MM. (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	
Sekretaris	: Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M. (WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)	
Penguji	: 1. Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.	
	: 2. Samsul Rizal, SE., M.M.	
	: 3. Aulia, S.IP., M.M.	
	: 4. Nur Inayah, S.T., M.M.	

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, S.E., M.M.  
NBM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SOHIBUL LUTFI

Stambuk : 10572 05118 14

Jurusan : Manajemen

Dengan Judul : Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja  
Pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten  
Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya  
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia  
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



**Sohibul Lutfi**



**Nur Rasyid, SE, MM**  
NBM : 903078

Diketahui Oleh :

Ketua Jurusan Manajemen

**Muh. Nur Rasyid, SE, MM**  
NBM : 1085576

## KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tidak henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan terimah kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak MARZUKI dan Ibu MARYAM yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam memenuhi ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM dan M. Hidayat, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dra. Hj. Lilly Ibrahim, M.Siselaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Samsul Rizal, SE,MM, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Rekan-rekan saya di kelas Manajemen 11-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.
10. Terimah kasih teruntuk semua karabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.



Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

*Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alakum Wr,Wb*

Makassar, 2018

**SOHIBUL LUTFI**

## ABSTRAK

**SOHIBUL LUTFI, Tahun 2018**, Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Lilly Ibrahim, Dan. Pembimbing II Samsul Rizal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 30 responden pegawai kantor camat somba opu. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung  $6,908 > t$  tabel  $1,699$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Sehingga disimpulkan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci : Semangat Kerja Dan Produktivitas Kerja

## **ABSTRACT**

**SOHIBUL LUTFI, Year 2018, The Influenca Of Work Morale On Work Productivity Of The Office Staff Staf Of The Somba Opu Sub District Of Gowa Regency, Thesis Management Program Of The Faculty Of Economics And Business At The Muhammadiyah University Of Makassar. Guided By I Lily Ibrahim And Guided II Samsul Rizal.**

This study aims the effect of work morale on employee productivity at the office of the somba opu sub district head of gowa. The type of research used is quantitative. Data collection is done by dividing the questionnaire to 30 respondents from the sub district office employee somba opu. This study uss a simple linear regression analysis method. The results of this study indicate that, based on the statistical test t, the value of t arithmetic is 6,908 > t table 1,699 and significant value < 0,05. So is can be concluded that work morale has a significat effect on employee work produktivity.

Keywords : Morale And Work Produktivity

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK INDONESIA</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>X</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan penelitian .....	4
D. Manfaat penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Landasan Teori .....	5
1. Manajemen pemasaran .....	5
2. Semangat Kerja .....	9
3. Produktifitas Kerja .....	15

B. Penelitian Empiris .....	22
C. Kerangka Pikir .....	23
D. Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Jenis Penelitian .....	25
B. Tempat Dan Waktu .....	25
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran .....	25
D. Populasi Dan Sampel.....	26
E. Jenis Dan Sumber Data .....	26
F. Teknik Pengumpulan Data.....	27
G. Teknik Analisis Data.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
B. Deskripsi Umum Responden .....	42
C. Analiis Deskriptif .....	45
D. Hasil Penelitian .....	46
E. Pembahasan .....	48
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan .....	49
B. Saran .....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
4.1	Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	44
4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	45
4.5	Hasil Uji Validitas Semangat Kerja .....	47
4.6	Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	47
4.7	Hasil Uji Reliabelitas Semangat Kerja.....	49
4.8	Hasil Uji Reliabelitas Produktivitas Kerja .....	49
4.9	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana .....	50
4.10	Hasil Koefisien Determinasi .....	51

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir.....	24
4.1	Gambaran Objek Penelitian .....	32

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	56
2.	Hasil Uji SPSS .....	60
3.	Tabulasi Data Kuesioner .....	67
4.	titik presentasi distribusi .....	71
5.	nilai-nilai r product moment .....	74



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan kewajiban bagi para pegawai dalam sebuah organisasi termasuk pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan sesuai apa yang ditentukan sebelumnya.

Menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan instansi bukan pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita, keinginan dan harapan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya faktor semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya.

Fenomena menunjukan bahwa semangat kerja di Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa menurun karena kurang adanya kebersamaan pegawai dalam mengikuti apel pagi, tidak disiplin bekerja pada jam-jam produktif, sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama

pegawai. Inilah yang menyebabkan pegawai yang lain kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Sehubungan dengan hal disiplin kerja yaitu seringkali pegawainya tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, absen datang dan pulang tidak berjalan seperti apa yang diharapkan, masih ada juga pegawai yang terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet diperjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kendaraan pribadi dan berbagai macam alasan. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa pegawai mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut. Persoalan inilah yang mengakibatkan pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara.

Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang pegawai. Penegakan semangat kerja, disiplin kerja, pegawai terus mendapat perhatian dari pimpinan organisasi. Banyak pegawai yang tidak melaksanakan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil, seperti tingkat

semangat kerja dan disiplin kerja, hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Dalam jangka panjang rangkaian ini akan bermuara pada rendahnya produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan mengemukakan berbagai persoalan di kantor yang terutama adalah masalah semangat kerja pegawai yang kurang dan akan mempengaruhi kerja pegawai yang tidak disiplin dan teratur serta berujung pada hasil atau produktivitas kerja. Dapat dilihat bahwa faktor semangat kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang tidak dapat dipisahkan dan selalu berhubungan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Maka dengan hal itu akan dilakukan penelitian tentang“ **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

#### **1. Praktis**

Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat memberi suatu masukan berbagai pihak mengenai Semangat Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai

#### **2. Teoritis**

- a. Sebagai bahan referensi bagi yang berminat untuk melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai
- b. Dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis dimasa yang akan datang.
- c. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

###### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Hasibuan (2012:9) mendefinisikan manajemen sebagai “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Manajemen ini terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *men power management* “. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia.

Mangkunegara (2012:2) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mirwan (2015:172) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola karyawan sebagai aset utama perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kinerja efektif dari karyawan itu sendiri.

#### b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:21) mengatakan ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

##### a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

##### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*Direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan Merupakan kunci MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa kedisiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

## **2. Semangat Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Menurut Pariata Westra, (2011 : 49) Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Menurut Niti Semito (2010 : 160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat



sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik sedangkan menurut Moekijat (2010 : 201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut :

#### 1) Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi / kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

- a) Kehadiran karyawan ditempat kerja
- b) Ketepatan karyawan datang / pulang kerja

- c) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi

## 2) Kerjasama

Menurut Westra, (2011 : 45). Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- a) Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- b) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- d) Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

### 3) Tanggung Jawab

Menurut Moekijat, (2010 : 240), Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

- a) Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b) Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
- c) Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.
- d) Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor / organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

#### 4) Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

#### 5) Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

#### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja

##### a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan

Yaitu adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara pimpinan dan bawahan sehingga dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

##### b. Kepuasan para karyawan pada tugas dan pekerjaannya

Yaitu adanya rasa percaya diri para karyawan untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya secara sungguh-sungguh dan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi.

- c. Terdapatnya sesuatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain dalam organisasi  
Yaitu tercapainya suatu kondisi yang dapat memberikan semangat kerja dan mendukung terselesainya tugas dan pekerjaannya dengan rasa senang kondisi semacam ini akan tercipta jika hubungan kerja terjalin semestinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta hal dan kewajibannya masing-masing.
- d. Adanya tingkat kepuasan ekonomi sebagai imbalan untuk jerih payahnya  
Yaitu adanya upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang mampu memenuhi kebutuhannya secara layak.
- e. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama  
Yaitu adanya tujuan yang jelas yang ingin dicapai yang pada akhirnya akan berguna untuk kepentingan bersama.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan dari organisasi  
Yaitu adanya perlindungan kerja dan jaminan keselamatan pada setiap kecelakaan yang terjadi pada karyawan saat dia menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga karyawan merasa aman dan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

g. Adanya lingkungan fisik suatu kantor

Yaitu adanya suatu kondisi fisik dimana karyawan melaksanakan tugas dan kewajiban serta mempengaruhi dirinya dalam memberikan tugas yang diberikan kepadanya.

### 3. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Kerja

The Liang Gie, (2009 : 109) mengatakan bahwa produktivitas adalah merupakan perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi tersebut.

Sejalan dengan itu Sinungan memberikan pengertian tentang Produktivitas dalam beberapa kelompok sebagai berikut :

- 1) Rumusan tradisional bagi keseluruhan produksi tidak lain adalah ratio apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan.
- 2) Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dan hari ini.
- 3) Produktivitas merupakan interaksi terpadu serasi dan tiga factor esensial, yakni : Investasi termasuk pengetahuan dan tehnologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja (Sinungan, 1995 : 18)

Dari ketiga pengertian tersebut merupakan perkembangan dan pengertian produktivitas berasal dari rumusan tradisional sampai pada produktivitas yang didukung oleh adanya IPTEK,

manajemen yang baik dan faktor tenaga kerja itu sendiri, yang diharapkan dapat berjalan selaras dan saling mendukung.

Jadi produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan barang modal teknologi manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Dalam penelitian ini produktivitas dikaitkan dengan tenaga kerja. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah :

- 1) Motivasi pengabdian disiplin etos kerja produktivitas dan masa depannya.
- 2) Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada pendekatan umum (bukan definisi) untuk mengatur pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek perusahaan (Sinungan, 2009:20).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang / jasa dengan menggunakan berbagai sumber produksi sesuai dengan mutu / kualitas dan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2012 : 323), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan

Kualitas dan kemampuan fisik karyawan dipengaruhi juga oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2. Sarana pendukung

Sarana pendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan digolongkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

a. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, teknologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

b. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.

c. Supra sarana

Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor



produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dll. Selain itu hubungan antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan pimpinan terhadap bawahan, sejauh mana hak-hak karyawan mendapat perhatian sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam menentukan kebijaksanaan

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Slamet Saksono mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Adanya etos kerja yang merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras demi masa depan yang lebih baik, semangat untuk mampu menolong dirinya sendiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerjasama dengan sesama manusia dan mampu berfikir maju dan kreatif.
- 2) Mengembangkan sikap hidup disiplin terhadap waktu dan dirinya sendiri dalam arti mampu melaksanakan pengendalian terhadap peraturan, disiplin terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai manusia.
- 3) Motivasi dan orientasi kemasa depan yang lebih baik.  
Bekerja dengan produktif oleh dorongan / motivasi untuk mencapai masa depan yang lebih baik (Saksono, 2008 : 113).

- 4) Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan

Menurut Sondang P. Siagian (2009 : 28 ), produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah :

- a. Produktivitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhenti bekerja. Kapan harus memulai kembali bekerja dan kapan pula akan berakhir dan sebagainya. Dengan adanya penjadwalan waktu yang baik, kemungkinan terjadinya pemborosan baik SDM maupun SDA dapat dihindari.

- b. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

Untuk melihat keterkaitan produktivitas dengan sumber daya insani, manager / pimpinan perusahaan tersebut bisa melihat dan segi teknis semata. Dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja juga menyangkut kondisi, iklim, dan suasana kerja yang baik.

- c. Produktivitas dikaitkan dengan sarana dan prasarana kerja Untuk dapat tercapainya produktivitas kerja tidak

terlepas dari faktor sarana serta prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tidak terjadi pemborosan dalam bentuk apapun. Selain

itu dimungkinkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia mempunyai nilai dan masa pakai yang setinggi mungkin.

Menurut Mulyono, (2011 :27). faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

- a) Status sosial ekonomi
- b) Kualitas fisik
- c) Kualitas non fisik
- d) Peraturan birokrasi

T. Hani Handoko (1996 : 193) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik karyawan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya .

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan, motivasi, semangat, disiplin, ketrampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan jaminan sosial. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja. Dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

- c. Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja Menurut Slamet Saksono, faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain :

- 1) Menurunnya tingkat presensi tanpa diketahui sebelumnya oleh pimpinan perusahaan dapat mengganggu pelaksanaan program kerja, apabila sejumlah karyawan terlihat dalam mata rantai kerja tidak hadir, pekerjaan selanjutnya tidak akan dapat berlangsung. Jika demikian perusahaan akan menanggung kerugian yang sesungguhnya dapat dihindarkan dengan mencegah terjadinya penurunan presensi. Meningkatnya *Labour Turnover* (Perpindahan Buruh Tinggi) Apabila karyawan tidak memperoleh kepuasan sebagaimana yang diharapkan maka akan menunjukkan langkah awal dari keinginan karyawan yang bersangkutan untuk pindah ke perusahaan lain yang diharapkan dapat memberikan fasilitas yang lebih baik, dimana hal itu akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
  - 2) Meningkatnya Kerusakan  
Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melengkapi pekerjaan karena adanya suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja cenderung menurun, salah satu akibatnya adalah sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan kerusakan yang melebihi batas normal.
  - 3) Timbulnya kegelisahan, tuntutan dan pemogokan
- d. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas
- Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain semangat dan disiplin kerja.

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hadari Nawawi, (2011 : 155). Administrasi Personel untuk peningkatan produktivitas Kerja mengutamakan semangat kerja yang tinggi / positif merupakan faktor yang berpengaruh berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sementara itu Alex Nitisemito mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan / karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil. (Nitisemito, 2009 : 160).

Adanya kesediaan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan seefektif mungkin, bilamana kedisiplinan tidak dilaksanakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien (Nitisemito, 2009 : 200).

Adapun indikator produktivitas dalam penelitian ini adalah kualitas dan hasil kerja karyawan. Produktivitas organisasi kerja tidak sekedar berhubungan dengan aspek kuantitas, tetapi juga aspek kualitas / mutu. Aspek kualitas sangat penting artinya untuk meningkatkan daya saing bagi organisasi kerja dibidang ekonomi dan industri demi tercapainya misi dan tujuan dari perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat di jadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu di jadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian.

Table 2,1

No	Peneliti, Tahun, Judul	Metode	Hasil
1	Dwi Kusumawarni, 2012, Pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas karyawan (studi AJP bumiputra kantor cabang kayatungan malang)	Metode <i>deskriptif kuantitatif</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktifitas kariawan AJP Bumiputra.
2	Sri Hartono, 2017, Pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas pegawai dinas pekerjaan umumkabupaten sukoharjo.	Metode <i>deskriptif kuantitatif</i>	Dari hasil penelitian di ketahui semanager kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan produktifitas pegawai
3	Anggit Artha Pradistya, 2017, semangat kerja terhadap produktivitas	Metode <i>kuantitatif</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, semangat kerja

	kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra cabang raden intan Bandar lampung		berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas kerja
4	Andryawan, 2007, Pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas pegawai PDAM kota Surakarta.	Metode <i>deskriptif kuantitatif</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktifitas pegawai.

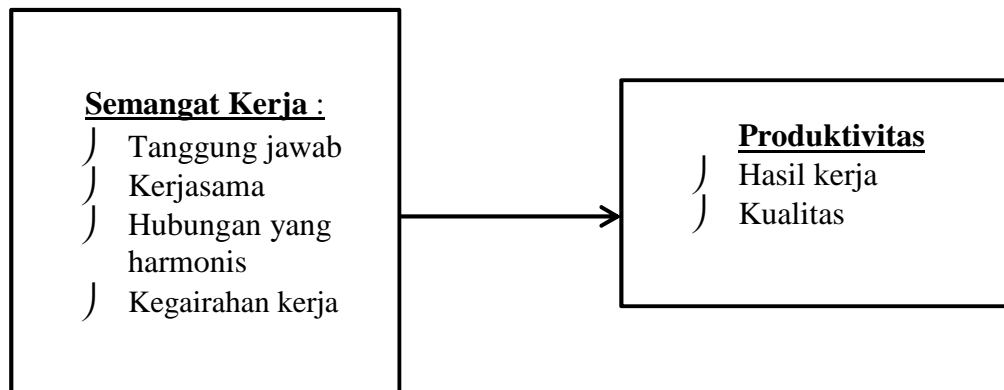
### C. Kerangka Pikir

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi dan didukung pula oleh disiplin kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja selain itu perlu adanya tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian dalam bekerja karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkan produktivitas dan dapat merugikan perusahaan.

Semangat kerja yang tinggi akan tampak berupa kesediaan bekerja keras dengan sungguh-sungguh, tekun dan bergairah, bekerja dengan senang dan bertanggung jawab terhadap tugas, adanya hubungan yang harmonis dan bekerjasama dalam bekerja yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan kesempatan mengembangkan diri. Hal tersebut yang akan dijadikan indikator dalam penelitian ini.

Kerangka penelitian ini mempunyai maksud untuk memperjelas inti permasalahan yang tertuang dalam hubungan variabel independen (semangat kerja) dan variabel dependen (produktifitas kerja pegawai).

Kerangka pikir ini dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut



Gambar 2.1

#### D. Hipotesis

Berdasarkan Latar Belakang Dan Tinjauan Pustaka Tersebut, Maka Penulis Menetapkan Hipotesis Yaitu : Semangat Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.





## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sebagai langkah awal, penulis mengumpulkan data sehubungan dengan topik menggunakan buku-buku yang dijadikan sumber referensi dalam memperoleh landasan teori dan cara untuk mengalisis data. Langkah selanjutnya yaitu pendekatan penelitian dengan cara meneliti dengan subjek tertentu dan kesimpulannya hanya berlaku pada subjek tersebut.

#### **B. Tempat Dan Waktu Penelitian**

##### 1. Tempat

Tempat Penelitian Ini Dilaksanakan Di Kantor Camat Somb Opu Kabupaten Gowa. Yang Berlokasi Di Jl. Sirajuddin Rani

##### 2. Waktu

Waktu penelitian ini diperkirakan selama 2 bulan, mulai dari bulan juli sampai agustus 2018.

#### **C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran**

##### a. Variabel Independen

Variabel independen atau biasa disebut variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah semangat kerja (X)

b. Variabel Dependen

Variabel dependen biasa disebut variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah produktifitas kerja pegawai (Y).

#### **D. Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, dimana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa atau benda yang menjadi pusat perhatian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercayai dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa yang berjumlah 30 orang.

#### **E. Jenis Dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk-bentuk angka dan berkaitan dengan masalah-masalah yang akan dibahas.

## 2. Sumber data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari perusahaan, melalui observasi, koesioner dan dokumentasi.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan melalui dokumen-dokumen dan laporan tertulis serta informasi lain yang ada hubungannya dengan masalah ini.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang penulis tempuh adalah sebagai berikut:

### 1. Observasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan atau peninjauan secara langsung pada tempat penelitian di Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan.

### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis kepada subjek penelitian dengan maksud untuk memperoleh data tentang keputusan pembelian.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah bentuk penelitian yang dillakukan dengan mengumpulkan dokumen atau arsip-arsip perusahaan.

## G. Metode Analisis Data

### 1. Uji validitas dan Realibilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antar skor tiap butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Setelah itu menentukan hipotesis,  $H_0$  : skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total konstruk, dan  $H_a$  : skorbutir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan skor total konstruk.

Setelah mengajukan hipotesis kemudian uji dengan membandingkan  $r$  hitung (tabel *corrected item total correlation*) dengan  $r$  tabel (tabel *product moment* dengan signifikan 0,05) untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$ . Suatu kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung dan  $r$  tabel bernilai positif (Ghozali, 2011:52).

Jadi uji validitas ingin mengukur apabila pertanyaan dalam kuesioner sudah benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

#### b. Uji realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011:47).

Adapun cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. suatu konstruk atau variabel dikatakan *relibel* jika memberikan nilai *cronbanch Alpha* > 0,60 (Nunnaly dalam Ghozaly, 2011:48).

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengukur secara kuantitatif dilakukan dengan menggunakan program SPSS tentang pengaruh Atribut Produk terhadap keputusan pembelian yang dinyatakan dalam bentuk fungsi. (priyanto 2012:145) , dengan menggunakan rumus regresi linear sederhana dibawah ini :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y : Produktifitas kerja

X : Semangat Kerja

a : Bilangan Konstanta

b : Koefisien Regresi

## 3. Uji Kualitas Hubungan

Untuk menentukan keeratan hubungan atau korelasi antara variabel Atribut produk (X) dengan variabel Keputusan pembelian (Y), maka dapat menggunakan table Interpretasi Indeks Koefisien Product Moment sebagai berikut :

Setelah koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) yang telah diketahui maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan agar dapat diketahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Untuk mengetahui hal tersebut teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan test signifikan yaitu :

$$df = N - nr$$

Membandingkan indeks korelasi  $f_{tabel}$  dengan  $f_{hitung}$  untuk memperoleh  $r$  tabel maka dilakukan langkah sebagai berikut :

Dimana :

$df$  : *digree of freedom* (derajat kebebasan)

$N$  : jumlah sampel

$nr$  : banyaknya variabel yang dikorelasikan

#### 4. Metode koefisien determinasi ( $R^2$ )

Pada model liner berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika ( $R^2$ ) yang diperoleh mendekati 1 (satu) korelasi maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $R^2$ ) makin mendekati (0) nol, maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena variabel independen pada penelitian ini adalah *adjusted resquare* (Iman Ghozali, 2013:39). Dari koefisien determinasi

( $R^2$ ) ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari berapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentasi.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**



Gambar 4.1

#### **1. Nama dan Sejarah Singkat Perusahaan/Lembaga**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI No.8 Tahun 1992 Dan Diresmikan oleh Gubernur Sulawesi Selatan

#### **2. Visi dan Misi Organisasi**

##### **a. Visi**

Terwujudnya Tata Kelola Pemerintahan yang Profesional dan Inovatif menuju Masyarakat yang Mandiri

## b. Misi

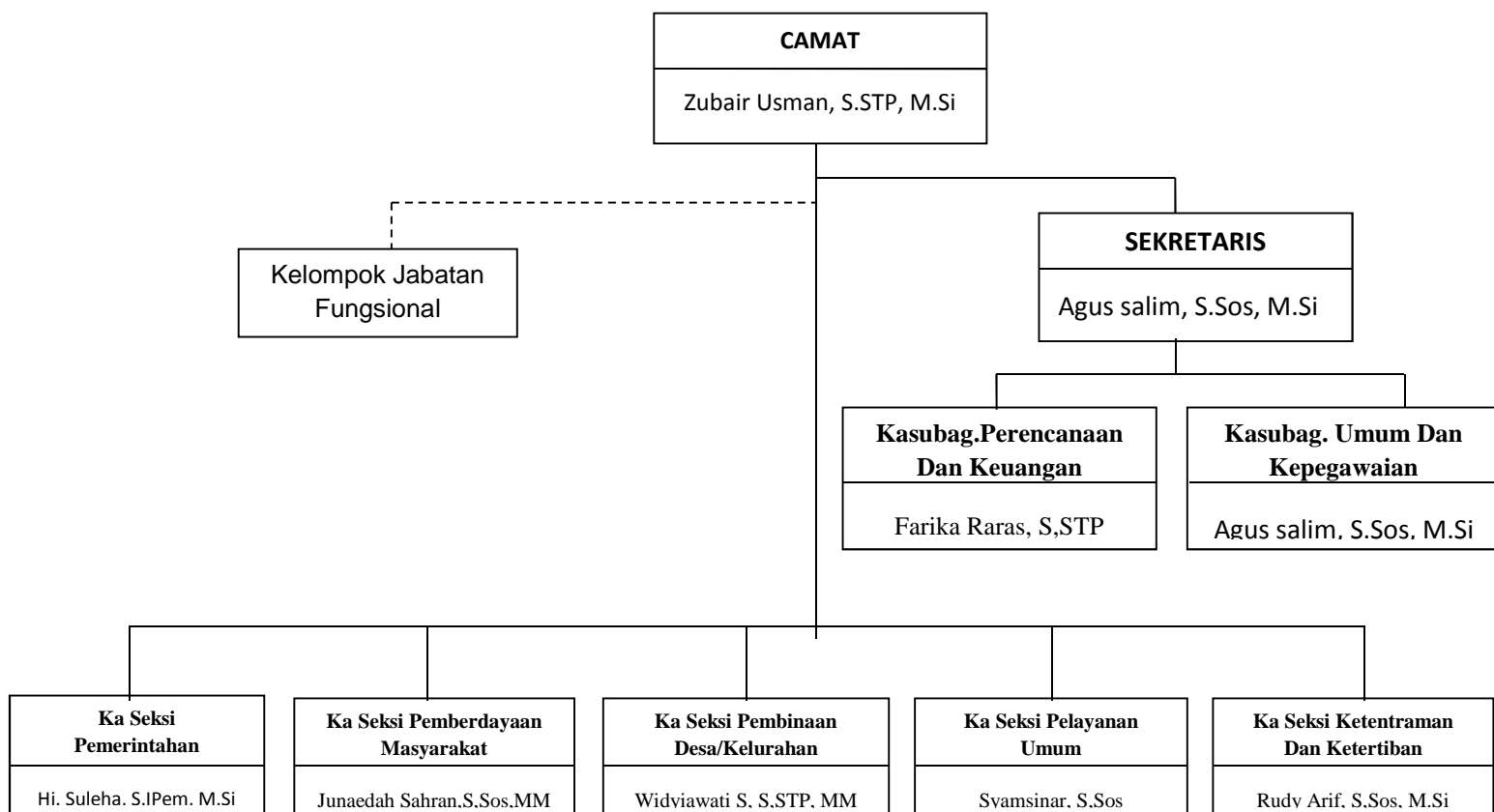
- a) Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi bidang pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kesejahteraan masyarakat, ketentraman dan ketertiban serta Kesekretariatan
- b) Meningkatkan keberdayaan masyarakat.
- c) Mengembangkan usaha ekonomi masyarakat dan keluarga.

### 3. Struktur Organisasi dan Job Description

#### 1. Struktur Organisasi

#### STRUKTUR ORGANISASI

#### KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN GOWA



## 2. Job Description

### **Camat**

Camat mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa atau sebutan lain dan kelurahan.

### **Sekretaris**

Sekretaris mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan perencanaan program, umum, kepegawaian, keuangan dan pelaporan dalam lingkungan Kecamatan.

### **Ka Subag Perencanaan Dan Keuangan**

Kepala Sub bagian yang mempunyai Tugas Pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program perencanaan, penyajian data dan informasi, pengelolaan dan pelaksanaan administrasi keuangan, serta penyusunan laporan.

### **Ka Subag Umum Dan Kepegawaian**

Kepala Subbagian yang mempunyai Tugas Pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan

penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian.

#### **Kasi Pemerintahan**

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemerintahan.

#### **Kasi Pemberdayaan Masyarakat**

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pemberdayaan masyarakat.

#### **Kasi Pembinaan Desa/Kelurahan**

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan desa dan kelurahan.

#### **Kasi Pelayanan Umum**

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelayanan umum.

### Kasi Ketentraman Dan Ketertiban

Kepala Seksi yang mempunyai tugas pokok membantu Camat dalam mengkoordinasikan, menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan di bidang ketentraman dan ketertiban.

#### B. Deskripsi Umum Responden

Berikut ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri responden mulai jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan yang akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian.

##### 1. Dekripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	Laki-Laki	11	36,67 %
2	Perempuan	19	63,33 %
Jumlah Responden		30	100 %

**Sumber : Data Primer 2018**

Dilihat Tabel 4.1 deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 11 orang dengan presentase 36,67 %, sedangkan perempuan sebanyak 19 orang dengan presentase 63,33 %. Sehingga dapat dijelaskan bahwa pada kantor camat somba opu volume karyawan perempuan lebih banyak dari laki-laki.

## 2. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan usia atau umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	20 – 30 tahun	6	20 %
2	31 – 40 tahun	13	43,33 %
3	41 – 50 tahun	9	30 %
4	>50 tahun	2	6,66 %
Jumlah Responden		30	100 %

**Sumber : Data Primer 2018**

Dari Tabel 4.2 mengenai deskripsi profil responden berdasarkan usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berusia antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan presentase 20 %, usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 43,33 %, usia responden 41 – 50 tahun sebanyak

9 orang dengan presentase 30 %, sedangkan usia responden >50 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase sebanyak 6,66 %. Sehingga dapat diartikan bahwa dengan banyaknya responden yang berusia dewasa memungkinkan memiliki semangat kerja yang tinggi dan fisik yang kuat yang di dukung dengan sarana dan prasarana yang di berikan kantor untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### 3. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden masa kerja. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	< 11 bulan	2	6,66 %
2	1 – 10 tahun	13	43,33 %
3	11 – 20 tahun	8	26,66 %
4	21 – 30 tahun	5	16,66 %
5	>30 tahun	2	6,66 %
Jumlah Responden		30	100 %

**Sumber : Data Primer 2018**

Dari Tabel 4.3 deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja responden < 11 bulan sebanyak 2 orang dengan presentase 6,66 %, masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 43,33 %, masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 26,66 %, masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 16,66 %, sedangkan >30 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 6,66 %, sehingga

dapat diartikan bahwa banyak responden yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, oleh karena itu pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik dengan tunjangan sarana dan prasarana dari kantor dengan nilai motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

#### 4. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itu deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi ( orang )	Presentase ( % )
1	SMA	2	6,66 %
2	D3	0	0 %
3	S1	21	70 %
4	S2	7	23,33 %
5	S3	0	0 %
Jumlah Responden		30	100 %

**Sumber : Data Primer 2016**

Dari Tabel 4.4 deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa responden yang memiliki jenjang pendidikan SMA sebanyak 2 orang dengan presentase 6,66 %, S1 sebanyak 21 orang dengan presentase 70 %, sedangkan S2 sebanyak 7 orang dengan presentase 23,33 %, Sehingga dapat diartikan bahwa pegawai yang jenjang pendidikannya lebih dominan pada kantor camat somba opu kabupaten Gowa adalah pegawai



yang berpendidikan Sarjana (S1) sehingga dengan adanya skill dan pengetahuan yang dimiliki serta tunjangan sarana dan prasarana yang baik di berikan oleh kantor dapat memberikan rasa nyaman terhadap pegawai sehingga pegawai memiliki semangat dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

### C. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi produk moment, kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah.

- a.  $(a, n-2)$ ,  $a = 5\%$  dan  $n$  adalah 30
- b. Jumlah responden sebanyak 30 responden untuk di uji
- c.  $r$  hitung (*tabel corrected item total correlation*)  $>$   $r$  tabel (*tabel product moment*) atau bernilai positif maka data dikatakan valid.

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji validitas semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor camat somba opu kabupaten gowa dengan sampel 30 responden.

## a. Variabel Semangat Kerja

**Tabel 4.5****Hasil Uji Validitas Kerja (X)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,555	0,374	Valid
X2	0,480	0,374	Valid
X3	0,546	0,374	Valid
X4	0,526	0,374	Valid
X5	0,515	0,374	Valid
X6	0,444	0,374	Valid
X7	0,460	0,374	Valid
X8	0,681	0,374	Valid

**Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018**

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria r hitung lebih besar dari r tabel 0,374.

## b. Variabel produktivitas Kerja

**Tabel 4.6****Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)**

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,626	0,374	Valid
Y2	0,790	0,374	Valid
Y3	0,666	0,374	Valid
Y4	0,691	0,374	Valid
Y5	0,698	0,374	Valid
Y6	0,621	0,374	Valid

**Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018**

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja memiliki kriteria valid pada semua item pernyataan berdasarkan kriteria  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel 0,374.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah data yang mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari varabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang tentang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jawaban jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2013:14). Perhitungan koefisien *Cronbach's Alpha* dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.

### 1. Variabel Semangat Kerja

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Semangat Kerja	0,768	8	Reliabel

**Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018**

Tabel 4.7 menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel semangat kerja sebesar 0,660. Dengan demikian bahwa

pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

## 2. Variabel Produktivitas Kerja

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja**

Variabel	<i>Croncbach's Alpha</i>	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja	0,759	6	Reliabel

**Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018**

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *croncbach's alpha* atas variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,657. Dengan demikian bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

## 3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel statistik deskriptif pada penelitian adalah sebagai berikut.

### a. Semangat Kerja

Dalam penelitian pengalaman organisasi (X), ini digunakan 8 butir pernyataan untuk mengukur semangat kerja, yaitu:

Tabel 4.9

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1	10	33,3	18	60,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0	4,27
2	X2	11	36,7	19	63,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,37
3	X3	17	56,7	12	40,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,53
4	X4	13	43,3	15	50,0	2	6,7	0	0,0	0	0,0	4,37
5	X5	17	46,7	12	40,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,54
6	X6	13	43,3	17	56,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,43
7	X7	12	40,0	17	56,7	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,37
8	X8	16	46,7	16	53,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,47
Total Rata-Rata : 35,62												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas tentang jawaban responden mengenai semangat kerja dapat diketahui bahwa nilai mean variabel semangat kerja 35,62. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan X5 dengan nilai rata-rata 4,54. Sedangkan pernyataan yang meberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan X1 dengan nilai rata-rata sebesar 4,27.

## b. Produktivitas Kerja

Dalam penelitian produktivitas kerja (Y), ini digunakan 6 butir pernyataan untuk mengukur produktivitas kerja yaitu :

Tabel 4.10

No	Pernyataan	Jumlah Responden										Rata-rata
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	17	56,7	12	40,0	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,53
2	Y2	13	43,3	17	56,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,43
3	Y3	12	40,0	18	60,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,40
4	Y4	17	56,7	12	40,0	0	3,3	0	0,0	0	0,0	4,53
5	Y5	17	56,7	13	43,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4,43
6	Y6	16	53,3	13	43,3	1	3,3	0	0,0	0	0,0	4,50
Total Rata-Rata : 26,82												

Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tentang jawaban responden mengenai produktivitas kerja dapat diketahui bahwa nilai mean variabel produktivitas kerja 26,82. Pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terbesar adalah pada pernyataan Y1 dan Y4, dengan nilai rata-rata 4,53. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai rata-rata terendah adalah pada pernyataan Y3 dengan nilai rata-rata sebesar 4,40.

### 3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik dilakukan dengan analisis regresi linera sederhana. Ringkasan hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dalam pemilihan ini didapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,543	3,649		6,452	,000
x	,947	,137	,616	6,908	,000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

**Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Juni 2018**

$$Y = 23,543 + 0,947 + e$$

Dimana :

Y :Produktivitas Kerja

X : Semangat Kerja

b : Koefisien Regresi

e : Standar Kesalahan

Hasil diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,543 + 0,947$  yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 23,543 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,947, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 68,3 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung  $6,908 > t$  tabel 1,699 dan nilai signifikan variabel X  $< 0,05$ .

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (semangat kerja) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (produktivitas kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti adalah variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

**Tabel 4.12**

#### **Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	,501	,683	2,487
a. Predictors : (constant), Semangat Kerja				

**Sumber : data diolah dari (SPSS 22) Desember 2018**



Dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan 68,3 % variasi pada variabel Produktivitas Kerja mampu diterangkan oleh variabel (semangat kerja), sedangkan sisanya yang sebesar 31,7 % diterangkan oleh variabel lain diluar model ini. Berarti bahwa variabel X mempengaruhi secara langsung variabel Y sebesar 68,3 % sedangkan 31,7 dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **D. Hasil Pembahasan**

Hasil diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,543 + 0,947$  yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 23,543 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,947, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 68,3 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung  $6,908 > t$  tabel  $1,699$  dan nilai signifikan variabel X  $< 0,05$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian Andryawan, 2007, menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktifitas pegawai.

Senada dengan teori yang dijelaskan oleh Pariata Westra, (2011 : 49) Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, dan teori Moekijat (2010 : 201) mengatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Hasil diperoleh persamaan regresi  $Y = 23,543 + 0,947X$  yang berarti bila variabel X berada pada posisi 0 point maka nilai variabel Y sebesar 23,543 tidak mengalami perubahan dan bila variabel X mengalami penambahan 1 satuan maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,947, dengan presentasi pengaruh perubahan variabel X terhadap Y dengan arah koefisien positif signifikan sebesar 68,3 % yang dibuktikan dengan nilai t hitung  $6,908 > t$  tabel 1,699 dan nilai signifikan variabel X  $< 0,05$ . Ini berarti akan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja variabel Y

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis sarankan kirannya kantor camat somba opu kabupaten gowa :

1. Untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya pembinaan hubungan kerjasama antara pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual, dengan demikian tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan rasa senanghati.
2. perlu membina hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, hal ini diperlukan agar memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas.
3. Kepada peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang semangat kerjasebaiknya pelajari dan kenali terlebih dahulu

tentang semangat kerja karena hal ini sangat berkaitan dengan produktivitas kerja yang dimiliki pegawai.

4. Dikarenakan waktu penelitian terbatas, disarankan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti semangat kerja dan produktivitas kerja lebih menggali data pernyataan, perlu melakukan wawancara yang lebih mendalam kepada semua responden serta dengan memperbanyak variabel penyebab yang mempengaruhi produktivitas pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hartono, S (2017), Pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas kerja Dinas Pekerjaan Umumkabupaten Sukoharjo.(online). Vol. 18 No. 01. Download.portalgaruda.org diakses 17 juli 2018
- Moekijat. 2010. *Tata Laksana Kantor*. Bandung : Mandar Maju
- Mulyono, Mauled. 2011. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ningsih, L, C (2013), Pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas kerja (studi AJP bumiputra kantor cabang kayatungan malang). (online). Vol. 2 No 2, <https://media.neliti.com> diakses 22 juni 2018.
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia
- Nitisemito, Alex S 2010. *Manajemen Personalia – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia
- Pradistya, A, A (2017) Pengaruh Pengaruh semangat kerja terhadap produktifitas kerja pada PT. Tunas Dwipa Matra cabang raden intan Bandar lampung. (online). <https://digilib.unila.ac.id> diakses 10 juli 2018.
- Saksono, Slamet. 2008. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius
- Siagian, Sondang P. 2009. *Administrasi Kantor*. Jakarta : Bina Aksara
- Sinungan, M. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak, J. Payaman. 2012. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI
- The Liang Gie. 2009. *Administrasi Modern*. Yogyakarta : Liberti
- Westra, Pariata. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Liberti



# LAMPIRAN

## TABULASI DATA

NO	SEMANGAT KERJA									PRODUKTIVITAS KERJA						
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	JML	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JML
1	5	4	5	4	5	4	5	5	37	5	4	5	4	4	5	27
2	3	4	5	3	4	4	5	5	33	4	4	4	5	4	5	26
3	4	5	3	4	3	5	4	5	33	3	5	4	4	5	5	26
4	3	4	5	4	4	5	4	5	34	4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	4	3	4	4	4	5	33	4	4	4	3	5	4	24
6	4	4	4	5	4	5	4	5	35	4	5	4	4	4	5	26
7	5	4	5	4	5	5	4	4	36	5	5	4	5	4	5	28
8	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24
11	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	30
12	4	4	4	5	4	4	5	5	35	4	4	5	5	5	4	27
13	4	4	4	5	5	5	4	4	35	5	5	4	4	4	4	26
14	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	5	25
15	4	4	4	4	5	5	4	4	34	5	5	4	4	4	5	27
16	4	4	5	5	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	5	25
17	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	5	4	4	4	26
18	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	5	4	26
19	4	5	5	5	5	5	4	4	37	5	5	5	5	5	4	29
20	5	5	5	4	5	5	5	4	38	5	5	4	4	4	5	27
21	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	5	4	28
22	5	5	4	5	5	4	5	4	37	5	4	5	5	5	5	29
23	5	5	5	5	4	4	5	4	37	4	4	5	4	4	5	26
24	5	5	5	4	4	5	4	5	37	4	5	5	5	5	5	29
25	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	4	5	5	5	4	28
26	4	5	5	5	5	5	4	5	38	5	5	4	5	5	4	28
27	4	5	5	4	5	4	3	4	34	5	4	5	5	4	5	28
28	5	4	5	4	5	4	4	4	35	5	4	5	5	4	4	27
29	4	4	5	4	5	4	5	5	36	5	4	4	5	4	3	25
30	4	4	5	4	5	4	5	4	35	5	4	4	5	5	4	27

## KUESIONER PENELITIAN

### ) Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/ibu/Saudara untuk menjadi Responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.**

### ) Identitas Responden

) Nama Responden : .....

) Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

) Usia : .....

### ) Pernyataan

Centanglah ( ) salah satu pilihan yang dianggap paling tepat, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

) Semangat Kerja (X)						
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
NO	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu menjalin kerja sama dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat					
4.	Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat					
5.	Saya menganggap rekan kerja saya sebagai keluarga					



6.	Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan					
7.	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8.	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya					

) Produktivitas kerja (Y)						
1. Sangat Tidak Setuju 2. Tidak Setuju 3. Kurang Setuju 4. Setuju 5. Sangat Setuju						
NO	Pernyataan	SKOR				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan yang selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya					
6.	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan tugas					

## BIOGRAFI PENELITI



Shohibul Lutfi yang lebih akrab dipanggil dengan nama Lutfi lahir di Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat, pada tanggal 31 Desember 1991 dari pasangan suami istri, Bapak Marzuki dan Ibu Maryam. Peneliti merupakan anak kedua dari empat bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jln. Sultan Alauddin 3

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti

yaitu SD Inprs Saruduk lulus pada tahun 2003, kemudian melanjutkan sekolah di MTS Nurul Jadid lulus pada tahun 2006. Setelah lulus, Peneliti melanjutkan kembali sekolah di MA Nurul Jadid lulus pada tahun 2009. Setelah menyelesaikan masa sekolahnya, peneliti melanjutkan jenjang pendidikan di perguruan tinggi dan mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis jurusan Manajemen pada tahun 2014 di Universitas Muhammadiyah Makassar. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa aktif program studi Manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Makassar.