**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha perusahaannya dan menginginkan tercipanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan saling mendukung untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Di antara keempat faktor tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan hal terpenting karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Menurut Dharma dan Akib (2004: 25) salah satu karakteristik perusahaan adalah identitas anggota dan pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan.[[1]](#footnote-1) Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dengan memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ravianto (1995: 20) mengemukakan bahwa:

“Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.[[2]](#footnote-2)

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinana perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efesiensi dan efektivitas kerja.

Nitisemito (1982: 200) menyatakan bahwa:

“Faktor lain yang menetukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnnya disiplin akan berpengaruh terhadap efesiensi dan efektifitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilaman kedisiplinan tidak ditegakkan maka kemungkinan besar tujuan yang telah diterapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. [[3]](#footnote-3)

Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan yang hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan tekhnologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan yang tidak dapat dicapai secara efektif dan efesien.

Selama ini usaha peningkatan produktivitas lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan (training) yang memerlukan adanya pengorbanan dana yang berupa materi dan juga waktu yang tidak sediki. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Badan usaha milik negara (BUMN) sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor keuangan yang kegiatannya menyediakan *server* (aplikasi) dan jasa .Salah satu badan usaha tersebut adalah perusahaan jasa keuangan yang bernama PT. Millennium Penata Futures (PT. MPF) cabang Makassar yang eksistensinya sebagai fasilitator bagi para investor-investor dari berbagai kalangan (mulai dari kalangan menengah) dalam mengelola dana yang telah diinvestasikan oleh para investor. Untuk mencukupi kebutuhan kliennya (investor), para adviser (trader) di PT. Millennium Penata Futures selalu meningkatkan pelayanan dari segi *keep contact, education & support* terhadap investor.

Seperti yang diketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa menonjolkan jati dirinya dalam memperluas jaringan/menguasai pasar modal khususnya dalam pengendalian ekonomi bangsa. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan produktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat dan produktivitas kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit.

Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktifitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktifitas yang tinggi.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan Perusahaan PT. Millennium Penata Futures dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan productivitas kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan survei pendahuluan yang dilaksanakan pada hari selasa, tanggal 12 April 2016, peneliti menemukan sedikitnya minat kerja bagi karyawan baru, tata tertib dan kebersihan kantor, sirkulasi ruangan kerja yang kurang baik, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, dan suasana kerja yang kurang kondusif. Dari alasan dan kondisi tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Millennium Penata Futures cabang Makassar”.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah tersebut dinyatakan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi maka diperlukan semangat kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran semangat kerja karyawan PT. Millennium Penata Futures cabang Makassar?
2. Bagaimana gambaran produktivitas kerja karyawan PT. Millennium Penata Futures cabang Makassar?
3. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan perusahaan PT.Millennium Penata Futures cabang Makassar?
4. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah yang telah dikemukakan dalam rumusan masalah di atas, secara rinci tujuan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran semangat kerja karyawan PT. Millnnium Penata Futures.
2. Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja karyawan PT. Millennium Penata Futures.
3. Untuk mengetahui pengaruhi semangat kerja terhadap produktivitas kerja PT. Millennium Penata Futures.
4. **Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
2. Penulis berharap agar peneliti berikutnya dapat memperoleh pengetahuan tentang semangat kerja terhadap Produktiviitas Kerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Penulis juga berharap suatu saat dapat di jadikan sebagai sumber referensi oleh pembaca dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan judul tulisan ini.
4. Manfaat Praktis

Bagi lembaga penelitian yakni PT. Millennium Penata Futures bisa menjadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Millennium Penata Futures dalam meningkatakan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **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.

Westra (1980: 49) mengemukakan bahwa :

 “semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh”.[[4]](#footnote-4)

Nitisemito (1991: 160) mengemukakan bahwa :

“semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat lebih cepat dan lebih baik”,[[5]](#footnote-5) sedangkan menurut Moekijat (1995: 201) mengatakan bahwa “semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama”.[[6]](#footnote-6)

Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap indivdu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan/visi dan misi. Jadi untuk mengetahui tinggi rendahnya semangat kerja karyawan suatu organisasi adalah melalui prestasi, tanggung jawab, kerjasama, hubungan yan harmonis, kegairahan kerja. 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. Dewi Kusumawardani (2007: 9) mengemukakan bahwa presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

1). Kehadiran karyawan ditempat kerja.

2). Ketepatan karyawan datang/pulang kerja.

3). Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dan organisasi.[[7]](#footnote-7)

1. **Kerja Sama**

 Westra (1980: 45) mengemukakan bahwa “kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh”.[[8]](#footnote-8)

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:

* 1. Kesediaan karyawan untuk bekerja sama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
	2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
	3. Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
	4. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.
1. **Tanggung Jawab**

Moekijat (1995: 240) mengemukakan “tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggung jawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan”.[[9]](#footnote-9)

Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan. Penyelesaian pekerjaan karena tangung 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 tangung jawab dapat diukur dari:

* 1. Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
	2. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
	3. Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaikbaiknya.
	4. Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidakhanya. untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.
1. **Kegairahan Kerja**

Setiap karyawan yang meiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif dan semangat kerja yang 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.

1. **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. Kusumawani (2007: 9) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja:

* + - 1. 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.
			2. 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.
			3. 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 masingmasing.
			4. 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.
			5. 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.
			6. 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.
			7. 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.[[10]](#footnote-10)
1. **Pengertian Produktifitas Kerja Karyawan**

The Liang Gie tersebut (1988: 109) mengatakan bahwa produktivitas merupakan “perbandingan antara hasil kerja yang berupa barang-barang atau jasa dengan sumber atau tenaga yang dipakai dalam suatu proses produksi”.[[11]](#footnote-11) Sejalan dengan itu Sinungan (1995: 18) memberikan pengertian tentang Produktivitas dalam beberapa kelompok sebgai 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 faktor esensial, yakni : Investasi termasuk pengetahuan dan tehnologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.[[12]](#footnote-12)

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, infomasi, energi dan sumber-sumber lain menuju pada pengembangan dan peningkatan standar hidup. Dalam penelitian ini produktivitas dikaitkan dengan tenaga kerja. Sinungan (1995: 20) hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini adalah:

“Motivasi pengabdian disiplin etos kerja produktivitas dan masa depannya.”

Definisi produktivitas yang bergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada pendekatan umum (bukan definisi) untuk mengatur pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasikan output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek perusahaan.[[13]](#footnote-13)

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja Menurut Simanjuntak (1995: 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.

* + - 1. Sarana pendukung

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

* + - 1. Menyangkut lingkungan kerja termasuk sarana dan peralatan yang digunakan, tehnologi dan cara produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.
			2. Menyangkut kesehatan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan keselamatan kerja.
			3. Supra sarana.[[14]](#footnote-14)

Apa yang terjadi didalam perusahaan dipengaruhi juga oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber-sumber faktor produksi yang akan digunakan prospek pemasaran, perpajakan, perijinan dan lain-lain. 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 Saksono (1997: 113) mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat produktivitas karyawan bergantung 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 engendalian 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.[[15]](#footnote-15)

Simanjuntak (1995: 323) mengemukakan bahwa kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.”[[16]](#footnote-16)

Menurut Siagian (1982: 28), produktivitas dapat mencapai hasil yang maksimal apabila ketiga faktornya dapat terpenuhi dan dilaksanakan. Adapun ketiga faktor tersebut adalah:

1. Produktivitas dikaitkan dengan waktu

Dalam hal ini berhubungan dengan penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan, misalnya kapan seseorang harus memulai dan berhentibekerja. 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.

1. Produktivitas dikaitkan dengan sumber daya insani

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

1. 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.[[17]](#footnote-17)

Mulyono (1993: 27) mengemukakan bahwa

“secara makro faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: a) Status sosial ekonomi, b) Kualitas fisik, c) Teknostruktur, d) Kualitas non fisik, e) Peraturan birokrasi, dan f) Gaya kepemimpinan.”[[18]](#footnote-18)

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.”[[19]](#footnote-19)

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, tehnologi, sarana produksi, managemen, kesempatan berprestasi dan jaminan sosial. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja. Akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan turunnya produktivitas kerja Menurut Slamet Saksono (1997: 25), faktor-faktor yang meyebabkan turunnya produktivitas kerja antara lain:

* + 1. Menurunnya Presensi

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.

1. 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.

1. 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.[[20]](#footnote-20)

1. **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.

Di samping semangat kerja, faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan/ ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produksi kerja.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Millenium Penata Futures Makassar dalam kenyataannya pengendalian mutu tersebut sangat diperngaruhi oleh faktor manusia, baik sebagai tenaga kerja yang harus memproduksi sesuatu maupun yang bertanggung jawab terhadap pengendalian keseluruhan kegiatan organisasi kerja. Dengan kata lain suatu organisasi kerja akan tinggi produktivitasnya dalam segi kuantitas maupun kualitasnya, apabila personal pengelolaannya dari tenaga kerja yang berkualitas/mutu.

Dalam suatu perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga jenis usaha yaitu dengan meningkatkan mutu yang rendah, mempertahankan mutu yang tinggi, dan meningkatkan mutu yang sudah tinggi agar semakin tinggi. Adapun kerangka pikir dalam penyusunan proposal dapat digambarkan dalam model seperti pada gambar 1 berikut ini:

PT. MILLENIUM PENATA FUTURES

**PRODUKTIVITAS**

1. Kualitas
2. Hasil Kerja

**SEMANGAT KERJA**

1. Prestasi
2. Tanggung Jawab
3. Kerjasama
4. Hubungan yang Harmonis
5. Kegairahan Kerja

Gambar 1: Skema Kerangka Pikir

1. **Hipotesis**

Arikunto (1998: 67) mengemukakan bahwa “hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul.”[[21]](#footnote-21)

Adapun hipotesis penelitian ini yaitu ada pengaruh antara semagat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada kantor PT. Millennium Penata Future

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

* + - * 1. **Variabel dan Disain Penelitian**

**Variabel Penelitian**

Istilah variabel adalah objek penelitian/apa yang menjadi titik berat perhatian suatu penelitian (Arikunto, 1998: 99).[[22]](#footnote-22) Variabel yang diteliti harus sesuai dengan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah:

* + 1. **Variabel Bebas/*Independent Variable* (X)**

Variabel bebas/ Indevenden yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain atau yang diselidiki pengaruhnya. Adapun yang menjadi variabel bebas (X) dalam penelitian ini yaitu semangat kerja.

* + 1. **Variabel Terikat (*Dependent Variable)* (Y)**

Variabel terikat adalah gejala atau unsur yang dipengaruhi variabel lain, variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas karyawan dengan indikator kualitas dan hasil yang diperoleh.

**Disain Penelitian**

Desain penelitian ini menggambarkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang akan diteliti. Untuk itu diadakan pengujian hipotesis hubungan variabel X dan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan analisa regresi. Adapun pengaruh anatra dua variabel tersebut di gambarkan sebagai berikut:

**X**

**Y**

Gambar 2: Disain Penelitian

Keterangan:

Semangat kerja (X) : Variabel Bebas

Produktivitas kerja (Y): Variabel Terikat

* + - * 1. **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

**Definisi Operasional**

Definisi opersional variabel diperlukan untuk memudahkan dalam pengambilan data. Dengan adanya operasional ini akan membantu untuk memperjelas ruang lingkup variabel penelitian. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah:

Semangat Kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling berkerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator semangat kerja meliputi presensi, tanggung jawab, kerjasama, hubungan yang harmonis, kegairahan kerja. Adapun indikator semangat kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Presensi yaitu, kehadiran karyawan yang berkenan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Kerjasama adalah sikap individu atau kelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
3. Tanggungjawab yaitu suatu kewajiban untuk melaksanakan tugas yang telah dipercayakan.
4. Kegairahan kerja yaitu sifat kesenangan dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang telah dilakoninya.
5. Hubungan yang harmonis yaitu hubungan antara sesama karyawan maupun atasan dan bahkan seluruh staff di kantor harus saling menghargai, menghormati, mempercayai dan saling menerima antara satu sama lain.

Produktivitas Kerja adalah suatu pendekata interdispliner untuk menentukan tujuan yang efektif,pembutan rencana aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk mrnggunakan sumber-sumber secara efesien dan tetapmenjaga adanya kualitas yang tinggi. Adapun indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kualitas yaitu selalu berusaha menigkatkan kinerja yang telah dicapai sehingga mampu untuk lebih propesional dalam melasanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.
2. Hasil kerja yaitu hasil yang dicapai karena adanya usaha atau keinginan dari pegawai unutuk selalu meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai sehingga dapat dirasakan oleh yang engerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

**Pengukuran Variabel**

Untuk mengukur variabel ini maka digunakan instrumen berupa kuisoner atau angket yang diajukan kepada responden dengan menggunakan skala ordinal pada item-item pertanyaan, dan setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan nilai antara jawaban yang satu dengan yang lain.Perbedaan ini tampak dalam pemberian bobot dengan menggunakan skala likert Sugiyono, (2011: 108), sebagai berikut:

1. Untuk pertanyaan positif, dengan ketentuan sebagai berikut:

Selalu diberikan bobot dengan nilai 5.

Sering di berikan bobot dengan nilai 4.

Kadang-kadang diberikan bobot dengan nilai 3.

Hampir tidak pernah/negatif diberikan bobot dengan nilai 2.

Tidak pernah di berikan bobot dengan nilai 1.

1. Untuk pertanyaan negative, dengan ketentuan sebagai berikut:

Selalu diberikan bobot dengan nilai 1.

Sering di berikan bobot dengan nilai 2.

Kadang-kadang diberikan bobot dengan nilai 3.

Hampir tidak pernah/negatif deberikan bobot dengan nilai 4.

Tidak pernah di berikan bobot dengan nilai 5.[[23]](#footnote-23)

Riduwan (2009: 67), dengan rentang sebagai berikut:

Tingkat persentase pencapaian skor 81% - 100% dikategorikan sangat baik/sangat tinggi

Tingkat persentase pencapaian skor 61% - 80% dikategorikan baik/ tinggi

Tingkat persentase pencapaian skor 41% - 60% dikategorikan kurang baik/ cukup

Tingkat persentase pencapaian skor 21% - 40% dikategorikan tidak baik/ rendah

Tingkat persentase pencapaian kurang 20% dikategorikan sangat tidak baik/ sangat rendah.[[24]](#footnote-24)

* + - * 1. **Populasi dan Sampel**

**Populasi**

Arikunto (1998: 115) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.[[25]](#footnote-25) sedangkan pendapat lain, Hadi (1994: 220) mengatakan bahwa populasi adalah seluruh penduduk/individu yang dimaksud untuk diselidiki.[[26]](#footnote-26) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Millennium Penata Futures cabang Makassar. Adapun jumlah karyawan kantor PT. Millennium Penata Futures cabang Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Populasi Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **Staf, Karyawan & Marketing** | **Jumlah** |
| **Populasi** |
| 1 | Kepala Cabang | 1 Orang |
| 2 | Wakil Kepala Cabang | 1 Orang |
| 3 | Human Research Development | 1 Orang |
| 4 | Section head | 1 Orang |
| 5 | Kepala Marketing | 1 Orang |
| 6 | Sekretaris | 1 Orang |
| 7 | Wakil Bendahara | 1 Orang |
| 8 | Teknisi | 3 Orang |
| 9 | OB | 3 Orang |
| 10 | Security | 3 Orang |
| 11 | Driver | 4 Orang |
| 12 | Receptionist | 1 Orang |
| 13 | SBM | 2 Orang |
| 14 | Menager Inti | 6 Orang |
| 15 | Junior Menager | 14 Orang |
| 16 | Maketing | 51 Orang |
| **JUMLAH** | **97 Orang** |

*Sumber: kantor PT. Millennium Penata Futures cab. Makassar 2016*

**Sampel**

Sugiyono (2011: 91) mengemukakan bahwa :

“sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Makanya sampel yang diambil dapat mewakili atau refresentatif bagi populasi tersebut.[[27]](#footnote-27)

Berdasarkan hal tersebut peneliti mengambil sampel dari sebagian populasi yang ada untuk mendapatkan informasi terkait hal yang diteliti dan sampel yang diambil dianggap mewakili jumlah populasi.

Tabel 2 : Jumlah Sampel Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **Staf, Karyawan & Marketing** | **Jumlah** |
| **Populasi** | **sampel** |
| 1 | Kepala Cabang | 1 Orang | 1 |
| 2 | Wakil Kepala Cabang | 1 Orang | 1 |
| 3 | Human Research Development | 1 Orang | 1 |
| 4 | Section head | 1 Orang | 1 |
| 5 | Kepala Marketing | 1 Orang | 1 |
| 6 | Sekretaris | 1 Orang | 1 |
| 7 | Wakil Bendahara | 1 Orang | 1 |
| 8 | Teknisi | 3 Orang | 2 |
| 9 | OB | 3 Orang | 1 |
| 10 | Security | 3 Orang | 1 |
| 11 | Driver | 4 Orang | 2 |
| 12 | Receptionist | 1 Orang | 1 |
| 13 | SBM | 2 Orang | 2 |
| 14 | Menager Inti | 6 Orang | 3 |
| 15 | Junior Menager | 14 Orang | 7 |
| 16 | Maketing | 51 Orang | 24 |
| **JUMLAH** | **97 Orang** | 50 orang |

*Sumber : olah data tabel 1*

* + - * 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

**Observasi**

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung pada saat survai pendahuluan yaitu untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya pada kantor PT. Millennium Penata Futures. Berbagai hasil pengamatan yang diperoleh dijadikan pelengkap data yang diperoleh dari angket.

**Angket**

Arikunto (1998: 140) “kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang perbandingan atau hal lain yang diketahui”.[[28]](#footnote-28)

 Teknik kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner tertutup karena jawaban telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 4 jawaban dengan skor masing-masing.

Teknik angket sebagai teknik utama. Angket ini mengukur variabel dalam penelitian ini, dimana menyediakan pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian untuk memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut.

**Dokumentasi**

Teknik ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan data mengenai kantor PT. Millennium Penata Futures cabang Makassar.

* + - * 1. **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian yang diajukan mengenai pengaruh semangat karja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor PT. Millenium Penata Futures cabang Makassar. Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam peneltian ini adalah teknik analisa statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial sebagai berikut:

**Analisa Satistik Deskriptif**

Analisa ini bertujuan untuk mendeskripsikan kedua variabel dengan menggunakan analisis rata-rata,dan standar deviasi.

**Rumus Rata-Rata Mean**

Rumus rata-rata (mean) menurut Riduwan dalam Sahara (2013: 31).

$$M=\frac{\sum\_{}^{}XI}{N}$$

Dimana:

M = Rata-rata

ƩXI = Niali/harga

N = Jumlah data[[29]](#footnote-29)

1. **Standar Deviasi**

Rumus standar deviasi menurut Riduwan dalam Sahara (2013: 32) sebagai berikut:

$$SD=\sqrt{\frac{ƩX²\frac{(Ʃx)²}{N}}{N-1}}$$

Dimana:

SD : Standar Devisi

X : Nilai Harga

N : Jumlah Data[[30]](#footnote-30)

1. **Analisa Statistik Inferensial**
	* 1. **Uji Normal Data**

Untuk mengetahui kenormalan suatu data tentang semangat kerja (variabel X) dan produktivitas (variabel Y) yang telah dikumpulkan, maka dilakukan suatu uji normalitas data. Uji normalitas data ini menggunakan rumus chi kuadrat. Menurut Sugiyono (2011: 72)[[31]](#footnote-31)

  = 

Dimana:

Xh2 = Harga Chi Kuadrat

fo = Frekuensi yang diobservasi

fh= Frekuensi yang diharapkan.

Kreteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan harga Chi Kuadrat hitung dengan Chi kuadrat Tabel. Bila harga Chi kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan Chi kuadrat tabel (Xh2 ≤ Xt2), maka distribusi dinyatakan normal, dan apabila besar (>) dinyatakan tidak normal.

1. **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor PT. Millnnium Penata Futures cabang Makassar. Menurut Sugiono (2012:188)[[32]](#footnote-32), rumus analisis regresi sederhana sebagai berikut:

Y=a+b (X)

Dimana:

Y = Subjek/nilai variabel presentase kerja

X = Subjek/nilai variabel kompotensi

A = Harga konstanta

B = Angka arah atau kofisien regresiyang menunujkkan angka peningkatan atau pengaruh variabel dependen yang didasarkan pada pengaruh nilai variabel independen.

Untuk keperluan regresi linier sederhana digunakan Uji-F melalui tabel Anava. Hipotesis yang diterima adalah:

Hoβ=0

Hiβ≠0

Kriteria pengujian adalah bilaman F hitung lebih besar dari F tabel pada taraf signifikan 5%, maka Ho ditolak. Jadi ada pengaruh semangat terhadap produktivitas kerja, dan ini berari Hi diterima. Begitu pula sebaliknya apabila Fhitung lebih kecil dari F tabel pada taraf signifikan 5% maka Ho diterima yang menyatakan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai.

**Analisis Korelasi Produck Moment**

Uji korelasi produck moment digunakan menguji ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabelsemangat dan produktivitas kerja pegawai. Untuk keperluan,digunakan rumus korelasi product moment.

Menurut Sugiyono (2012:173)[[33]](#footnote-33).

$$rxy=\frac{NƩxy-\left(Ʃx\right)\left(Ʃy\right)}{\sqrt{\left\{NƩX²-\left(ƩX\right)²\right\}\left\{NƩY²-\left(Ʃy\right)²\right\}}}$$

Dimana:

rxy= Koefisien koperasi

x= Nilai variabel x

y= Nilai variabel y

Selanjutnya, pengujian koefisien korelasib dengan menguji hipotesis, yaitu HO: p = 0 lawan H1 : = p ≠ 0. Kriteria pengujian adalah dengan ketentuan apabila bilangan R hitung > r tabel pada sampel (N) tertentu pada taraf signifikan 5%, berarti ada hubungan yang signifikan begitu pula sebaliknya. Cara lain yang lebih sederhana adalah menggunakan interprestasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh atau nilai r. Interpertasi nilai r dari Sugiyono (2011: 184) Sebagai berikut:

Tabel 3. Interpretasi Nilai r

|  |  |
| --- | --- |
| Interval Koefisien | Tingkatkan Pengaruh |
| 0,00 - 0,1990,20 - 0,3990,40 - 0,5990,60 - 0,07990,80 - 1,000 | Sangat rendahRendahSedangKuatSangat kuat |

Untuk memudahkan dalam menganalisis data, maka digunakan aplikasi program SPSS (*statistik Produck standard Solution).[[34]](#footnote-34)*

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Millennium Penata Futures Makassar. Menurut Sugiyono (2011: 262) rumus analisis regresi sedderhana, sebagai berikut:

Y=a+bX

Dimana :

Y= Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta (bila harga x=0)

b = Koefisien regresi

X = Nilai Variabel Independen[[35]](#footnote-35)

Untuk keperluanregresi linear sederhana digunakan Uji-F melalui tabel Anova. Hipotesis yang diterima adalah:

Ho : b=0, melawan

H1 : 0 ≠ 0

Kriteria pengijian adalah bilamana f hitung lebih besar dari F tabel pada taraf signifikan 5% maka Ho di tolak yang menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, begitupun sebaliknya.

1. Dharma, Surya dan Haedar Akib. 2004. *Budaya Organisasi Kreatif: Mencermati Budaya Organisasi Sebagai Faktor Determinan Kreativitas*. Griffin : communication theory. h. 25 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen.* Jakarta: SIUP. h. 20 [↑](#footnote-ref-2)
3. Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia. h. 200 [↑](#footnote-ref-3)
4. Westra, pariata. 19980.  *Menajemenpersonalia.*Yogyakarta: Liberty. h. 49 [↑](#footnote-ref-4)
5. Nitisemito.1991. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber daya Manusia.* Jakarta: Ghalia. h. 160 [↑](#footnote-ref-5)
6. Moekijat. 1995. *Manajement Tenaga Kerja dan Sumber daya Manusia.*Yogyakarta: BPFE. h. 201 [↑](#footnote-ref-6)
7. Dewi Kusumawardani. 2007.  *Rentang Usia Terbaik Tenaga Kerja.* Jakarta*.* h. 8 [↑](#footnote-ref-7)
8. Westra, Pariata. 19980.  *Menajemenpersonalia.* Yogyakarta: Liberty. h. 45 [↑](#footnote-ref-8)
9. Moekijat. 1995. *Manajement Tenaga Kerja dan Sumber daya Manusia.*Yogyakarta: BPFE. h. 240 [↑](#footnote-ref-9)
10. Kusumawani .2007*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. h. 9 [↑](#footnote-ref-10)
11. The Liang Gie. 1988.  *Administrasi Modern.* Yogyakarta: Liberti. h. 109 [↑](#footnote-ref-11)
12. Sinungan, M. 1995. *Productivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.h. 18 [↑](#footnote-ref-12)
13. Sinungan, M. 1995. *Productivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.h. 20 [↑](#footnote-ref-13)
14. Simanjuntak, J. Payaman. 1995*. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : FEUI. h. 323 [↑](#footnote-ref-14)
15. Saksono, Slamet. 1997. *Admistrasi Kepegawaian.* Yogyakarta: Kanisius. h. 113 [↑](#footnote-ref-15)
16. *Loc cit*. h 323 [↑](#footnote-ref-16)
17. Siagian, Sondang P. 1982. *Admistrasi Kantor.* Jakarta: Bumi Aksara. h. 28 [↑](#footnote-ref-17)
18. Mulyono, Mauled. 1993. *Penerapan Pruduktivitas dalam Organisasi.* Jakarta: Bumi Aksara. h. 27 [↑](#footnote-ref-18)
19. Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogykarta: BPFE. h. 193 [↑](#footnote-ref-19)
20. Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius. h. 25 [↑](#footnote-ref-20)
21. Arikunto, Sukarsimi. 1998.  *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek.*Yogyakarta: Rineka Cipta. h. 67 [↑](#footnote-ref-21)
22. Ibid. h. 99 [↑](#footnote-ref-22)
23. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Penerbit Alfabeta, CV. h. 108 [↑](#footnote-ref-23)
24. Riduwan. 2009. *Rumusdan Data DalamAnalisisStatistika.* Bandung: Alfabeta. h. 67 [↑](#footnote-ref-24)
25. Arikunto. Sukarsimi. 1998. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek : Yogyakarta :Rineka Cipta. H. 155 [↑](#footnote-ref-25)
26. Hadi, Sutrisno. 1994. *AnalisisRegresi.*Yogyakarta: Andi Offset. h. 220 [↑](#footnote-ref-26)
27. Sugiyono. *2011*. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, h. 91 [↑](#footnote-ref-27)
28. Op cit. h. 140 [↑](#footnote-ref-28)
29. Sahara, Suryama. 2013. *“ Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan, komunikasi dan Informatika Kabupaten Banggai Kepulauan”.* Skipsi. Fakultas Ilmu Sosial Universias Negeri Makassar. h. 32 [↑](#footnote-ref-29)
30. Ibid. h.72 [↑](#footnote-ref-30)
31. Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Penerbit Alfabeta, CV. h. 72 [↑](#footnote-ref-31)
32. Ibid. h 18 [↑](#footnote-ref-32)
33. Ibid. h 173 [↑](#footnote-ref-33)
34. Ibid. h. 184 [↑](#footnote-ref-34)
35. Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. PT Alfabeta, h. 262. [↑](#footnote-ref-35)