



**ANALISIS PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN TANGGUNG
JAWAB KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA DI CV. BOGA AMANDA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

HOSIWATY SARTONO
NPM 1515310129

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Boga Amanda Medan. Sehubungan dengan tujuan penelitian, sampel sebanyak 56 orang. Metode analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel semangat kerja sebesar 2,367 dan nilai t tabel bernilai 2,005, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel (2,367) dan nilai signifikan 0,022 lebih kecil dari 0,05. Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel tanggung jawab sebesar 2,778 dan nilai t tabel bernilai 2,005, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel (2,778) dan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05. Semangat kerja dan tanggung jawab berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (15,386) dan probabilitas signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai *R Square* = 0,673. Nilai tersebut dapat diartikan variabel semangat kerja dan tanggung jawab secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 67,3%, sisanya sebesar 32,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Kata kunci: Semangat kerja, Tanggung Jawab, Produktivitas kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of employee morale and employee responsibility on employee productivity at CV. Catering Amanda Medan. In connection with the research objectives, a sample of 56 people. Data analysis method with multiple linear regression. The results showed that, morale has a positive and significant effect on employee work productivity on the CV. Catering Amanda Medan. This is indicated by the t value of the variable morale of 2.367 and the value of t table is 2.005, so that t count is greater than t table (2.367) and a significant value of 0.022 is smaller than 0.05. Responsibility has a positive and significant effect on employee work productivity on the CV. Catering Amanda Medan. This is indicated by the t value of the variable responsibility of 2.778 and the value of t table is 2.005, so that t count is greater than t table (2.778) and the significant value of 0.001 is smaller than 0.05. Work morale and responsibility simultaneously affect the work productivity of employees in the CV. Catering Amanda Medan. This is indicated by the calculated F value greater than F table (15,386) and a significant probability of F of 0,000 less than 0.05. R Square value = 0.673. This value can be interpreted as variable work morale and responsibility together or simultaneously able to affect employee productivity by 67.3%, the remaining 32.7% is explained by other variables or factors.

Keywords: *Work spirit, responsibility, work productivity.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : “Analisis Pengaruh Semangat Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Boga Amanda Medan”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan SE, MM Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE, M.M sebagai pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.

5. Ibu Emi Wakhyuni SE, M.Si, yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahannya dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
7. Seluruh teman dan sahabat ARMY yang tidak hentinya memberi dukungan dan semangat kepada penulis.
8. Teristimewa kepada BTS (Bangtan Seonyondan) yang selalu menemani penulis dalam mengerjakan skripsi ini dengan musik-musik terbaiknya.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih.

Medan, Juli 2019

Hosiwaty Sartono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Produktivitas Kerja.....	12
a. Pengertian Produktivitas Kerja	12
b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja..	14
c. Pengukuran Produktivitas Kerja	15
d. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja	17
e. Indikator Produktivitas Kerja	17
2. Semangat Kerja.....	19
a. Pengertian Semangat Kerja.....	19
b. Pentingnya Semangat Kerja	21
c. Indikator Semangat Kerja	22
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	27
3. Tanggung Jawab.....	28
a. Pengertian Tanggung Jawab	28
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tanggung Jawab.....	29
c. Indikator-Indikator Tanggung Jawab.....	32
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual	39

	D. Hipotesis.....	41
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	42
	A. Pendekatan Penelitian	42
	B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
	C. Populasi dan Sampel	43
	D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel ...	44
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
	F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
	A. Hasil Penelitian	54
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	54
	a. Sejarah Singkat CV. Boga Amanda Medan	54
	b. Visi dan Misi CV. Boga Amanda Medan.....	54
	c. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	55
	2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
	a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
	b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
	c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
	d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
	3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
	a. Variabel X ₁ (Semangat kerja).....	61
	b. Variabel X ₂ (Tanggung Jawab Karyawan).....	68
	c. Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	73
	4. Uji Kualitas Data.....	79
	a. Uji Validitas	80
	b. Uji Reliabilitas	83
	5. Uji Asumsi Klasik	84
	a. Hasil Uji Normalitas	84
	b. Hasil Uji Multikolonieritas	87
	c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	87
	6. Pengujian Hipotesis.....	88
	a. Model Analisis Regresi Linier Berganda	88
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	90
	c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	91
	d. Pengujian Koefisien Determinasi (R ²).....	93
	B. Pembahasan Hasil Penelitian	95
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	98
	A. Simpulan	98
	B. Saran.....	99
	DAFTAR PUSTAKA	100
	LAMPIRAN	103
	BIODATA	120

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Karyawan, Target dan Realisasi Penjualan, Produktivitas Karyawan pada CV. Boga Amanda Medan Tahun 2013-2017	6
Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian	43
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	60
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.5. Kriteria Angket Respon	61
Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Presensi (X_{1-1}).....	62
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (X_{1-2})..	63
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung jawab (X_{1-3})	64
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kegairahan Kerja (X_{1-4})	66
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Yang Harmonis (X_{1-5}).....	67
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Dalam Bekerja (X_{2-1}).....	69
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Dengan Orang Lain Dalam Bekerja (X_{2-2})	70
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Integritas (X_{2-3})....	72
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1-1})	74

Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y ₁₋₂)	75
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y ₁₋₃)	76
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kesalahan (Y ₁₋₄)	77
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi (Y ₁₋₅)	78
Tabel 4.19.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Semangat kerja.....	81
Tabel 4.20.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Tanggung Jawab Karyawan.....	82
Tabel 4.21.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja	83
Tabel 4.22.	Uji Reliabilitas	84
Tabel 4.23.	Uji Normalitas.....	85
Tabel 4.24.	Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel 4.25.	Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4.26.	Uji-F.....	91
Tabel 4.27.	Uji t	92
Tabel 4.28.	Uji Koefisien Determinasi	93
Tabel 4.29.	Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	94

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV. Boga Amanda Medan	56
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Histogram	85
Gambar 4.3. Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	86
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Handoko (dalam Rahmawati, 2015:3) menyatakan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Hasibuan (2012:10) mengatakan sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi atau lembaga yang bersangkutan untuk mencapai misi dengan baik. Perencanaan memberikan kriteria yang harus dipenuhi oleh para manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pengawasan digunakan dengan tujuan agar dapat mengawasi penyimpangan-penyimpangan dari rencana disebabkan oleh kejadian di luar penguasaan manajemen. Pada

praktek yang ada, sumber daya manusia yang handal, peningkatan kedisiplinan kerja, semangat kerja, tanggung jawab karyawan dan pengalaman kerja merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi, Moekijat (2011: 97).

Berdasarkan studi Max Pangkey (2014:1) dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa setiap lembaga atau perusahaan terkait berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan

suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu factor kepemimpinan, faktor pelatihan dan pendidikan, factor pengawasan kerja, faktor lingkungan kerja, faktor kompensasi. Untuk itu agar produktifitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memerhatikan ke lima faktor tersebut. Produktivitas sendiri diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi pengorbanan yang diperlukan untuk mendapatkan penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif, Sirait (2016: 248).

Menurut Tohardi dalam buku Sutrisno (2015:100) mengemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap yang telah ada. Malthis dan Jackson (2011:82), Produktivitas adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Menurut hasil studi mengatakan bahwa semangat kerja dan tanggung jawab karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya.

Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang, Purwanto, (2012:83) Berdasarkan pernyataan Purwanto (2012:83) Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud-maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan. Burhanuddin (2010:280) Semangat kerja juga dijelaskan pada buku lain yakni melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah:

- 1) memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi,
- 2) informasi jabatan dan tugas pada setiap anggota organisasi,
- 3) menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis,
- 4) pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi,
- 5) penilaian program kerja staf dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal.

Tanggung jawab karyawan juga mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada.

Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Menurut Alex Nitisemito (2014:169), “Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum”. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi. Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik.

CV. Boga Amanda Medan adalah produsen roti brownies yang berada di kota Medan. CV. Boga Amanda Medan memiliki 3 outlet yang berada di Jalan. Abdullah Lubis No. 23A, Jalan Sutomo No.23A, Jalan Brigjend Katamso No. 486 Medan. Memulai penjualan pada tahun 2000 dengan nama “Amanda” yaitu singkatan dari “Anak MANtu DAMai”. Dipelopori oleh suami istri bernama Joko dan Atin. Seiring dengan perkembangan pasar, “Amanda” menjadi pemimpin pasar di Kota Medan dengan tetap mempertahankan, memperbaiki dan terus mengembangkan kualitas produk yang dimiliki. Visi perusahaan menjadi pemimpin pasar Kue Brownies Kukus berkualitas, dengan cita rasa terbaik di Indonesia. Sedangkan misi perusahaan adalah :

- 1) Memperkenalkan dan selalu membuat inovasi produk yang berkualitas, guna memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.

- 2) Menciptakan nilai pertumbuhan pasar secara berkesinambungan.
- 3) Memberikan dan memperkenalkan kualitas terbaik dari daur hidup produk kepada pelanggan dengan mempertahankan cita rasa yang telah dipercaya.

Untuk melihat perkembangan produktivitas perusahaan dapat dilihat pada hasil penjualan yang diterima oleh CV. Boga Amanda Medan pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan, Target dan Realisasi Penjualan, Produktivitas Karyawan pada CV. Boga Amanda Medan Tahun 2013-2017.

Tahun	Jumlah karyawan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Produktivitas karyawan	Persentase (%)
2013	175	3.000.000.000	3.359.000.000	19.194.286	111,97
2014	186	3.800.000.000	4.210.000.000	22.634.409	110,79
2015	193	4.950.000.000	5.100.000.000	26.424.870	103,03
2016	242	5.350.000.000	5.005.033.000	20.681.955	93,55
2017	223	5.550.000.000	5.890.000.000	26.412.556	106,13

Sumber : CV. Boga Amanda Medan (diolah, 2018)

Dari data tabel 1.1 diatas terlihat perusahaan mencapai target pada tahun 2013 sampai dengan 2014 dan 2017, namun pada tahun 2016 terjadi penurunan produktivitas. Dapat dijelaskan bahwa pada tahun 2013 perusahaan mencapai hasil penjualan yang sangat tinggi yaitu Rp 3.359.000.000,- dari target hanya Rp 3.000.000.000,- dengan produktivitas karyawan per-orang Rp 19.194.286,- serta persentase 111,97%. Pada tahun 2014 terjadi sedikit penurunan dari pada tahun sebelumnya yaitu 110,79% dengan hasil penjualan sebesar Rp 4.210.000.000,- dari target sebesar Rp 3.800.000.000,- dengan produktivitas rata-rata karyawan per-orang sebesar Rp 22.634.409,-. Di tahun 2015 terjadi lagi penurunan persentase menjadi 103,03% dengan hasil penjualan sebesar Rp 5.100.000.000,- dari target penjualan Rp 4.950.000.000,- dengan rata-rata produktivitas karyawan per-orang sebesar Rp 26.424.870,-. Pada tahun 2016 terjadi penurunan yang

sangat drastis yaitu menjadi 93,55% dengan hasil penjualan sebesar Rp 5.005.033.000,- dengan target penjualan sebesar Rp 5.350.000.000,- dengan rata-rata produktivitas karyawan per-orang Rp 20.681.955,-. Dan pada tahun 2017 terjadi kenaikan yang lumayan besar yaitu 106,13% dengan hasil penjualan sebesar Rp 5.890.000.000,- dengan target penjualan sebesar Rp 5.550.000.000,- serta produktivitas rata-rata karyawan per-orang sebesar Rp 26.412.556,-.

Terjadinya fluktuasi produktivitas kerja karyawan ditimbulkan oleh adanya fenomena masih ditemukannya beberapa karyawan yang semangat kerjanya kurang dengan ditandai sulit terpusat pada pekerjaannya dan sikap yang tidak memiliki rasa tanggung jawab oleh pekerjaannya dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang saat pada jam kerja tetapi mereka tidak bekerja, hal ini cukup mengganggu aktivitas dari perusahaan, sehingga dalam menyelesaikan tugas pun tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan dan berdampak pada visi dan misi perusahaan pun akan tercapai lebih lama dari yang diinginkan.

Dengan berpedoman pada uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian sehubungan dengan permasalahan yang dihadapi CV. Boga Amanda Medan, yaitu mengenai masalah Produktivitas, Maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh Semangat Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Boga Amanda Medan”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. Karyawan masih kurang meningkatkan kuantitas kerjanya.
- b. Karyawan masih kurang meningkatkan kualitas kerjanya.
- c. Karyawan masih belum menghargai ketepatan waktu.
- d. Karyawan masih belum memperhatikan tingkat kesalahan dalam bekerja.
- e. Karyawan belum mampu menghargai tingkat kehadiran
- f. Karyawan belum mampu berkerjasama dengan baik
- g. Karyawan belum mampu meningkatkan integritasnya dalam bekerja.

2. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas. Selanjutnya salah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada masalah semangat kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap produktivitas kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Boga Amanda Medan?
2. Apakah tanggung jawab karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Boga Amanda Medan?
3. Apakah semangat kerja dan tanggung jawab karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja di CV. Boga Amanda Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Boga Amanda Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab karyawan terhadap produktivitas kerja di CV. Boga Amanda Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap produktivitas kerja di CV. Boga Amanda Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi mengenai semangat kerja dan tanggung jawab karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

b. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui semangat kerja dan tanggung jawab karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Wasti (2017) dengan berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Semangat kerja Terhadap produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Semangat Kerja dan Tanggung Jawab Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Boga Amanda Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu, sedangkan penelitian ini pada CV. Boga Amanda Medan.

2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah kompetensi, semangat kerja dan produktivitas kerja, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya semangat kerja, tanggung jawab karyawan dan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Salah satu aspek penting di dalam meningkatkan kemampuan serta pemanfaatan sumber-sumber yang terbatas adalah mempergunakan sumber-sumber tersebut seefisien mungkin. Penggunaan sumber seefisien mungkin cenderung akan membawa kearah peningkatan produktivitas tenaga kerja. Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Produktivitas adalah ukuran efisien suatu perbandingan antara hasil masukan dan keluaran atau *input and output* (Sinungan, 2011:12). Masukan sering dibatasi dengan jumlah masuknya tenaga kerja, edangkan keluaran sering diukur dengan fisik ataupun nilai. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

International Labour Organization (ILO) yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2012:127) mengungkapkan bahwa secara lebih

sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung, sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku, pabrik dan mesin-mesin, tenaga kerja.

Menurut Kusriyanto (2015:2) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sedangkan konsep produktivitas menurut Kusnendi (2013:84) ialah selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Menurut Henry Simamora (2014:90) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Pada dasarnya produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja, melainkan juga untuk kualitas kerja yang juga penting diperhatikan. Sebagaimana yang diungkap oleh Sedarmayanti (2013:57) bahwa “produktivitas kerja ialah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya seefisien mungkin”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang di maksud dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*) (Simamora, 2014:90).

b. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Payaman J. Simanjutak (2011:30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi, tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
 - a) Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
 - b) Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen industri.

Sedangkan menurut Muchdarsyah dalam Yuli Tri Cahyono,dkk (2017:227) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian, jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan

kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Menurut Harianja dalam Simamora (2014:95) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah kemampuan, kecakapan yang dimiliki berdasarkan pengetahuan, lingkungan kerja yang menyenangkan menambah kemampuan tenaga kerja. Sikap, yang menyangkut peringai tenaga kerja yang banyak dihubungkan dengan moral, semangat kerja dan tanggung jawab. Situasi dan keadaan lingkungan; faktor ini menyangkut fasilitas dan keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan tenang serta sistem kompensasi yang ada.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah tenaga kerja, seni serta ilmu manajemen, modal. .

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut Henry Simamora (2014:112) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu kerja.

- 1) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2011:23) secara umum, pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang secara tingkatannya.

- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (per orang tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Secara umum, Rasio produktivitas kerja merupakan hasil perbandingan atau persentase antara Output dan Input seperti rumus dibawah ini:

$$\textit{Produktivitas} = \frac{\textit{Output}}{\textit{Input}}$$

d. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2011:126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2014:612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kesalahan dan tingkat absensi.

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketetapan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

5) Tingkat absensi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya akan rendah yang pada akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

Menurut Robbins (2012:155) ada 3 indikator penentu produktivitas karyawan:

- 1) Kuantitas kerja, adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan, maka dapat diketahui tingkat kompetensi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya.
- 2) Kualitas kerja, menunjukkan sejauh mana kemampuan seseorang karyawan dalam memberi hasil yang optimal yang dapat diraih dari pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Disiplin kerja, menunjukkan ketepatan waktu melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tingkat kesalahan dan tingkat absensi.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Purwanto (2012:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan

menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya: Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik, Hasibuan (2012:155).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya yang disampaikan oleh Halsey (2013:305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Menurut Didit Darmawan (2012:58) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, Danim (2012:48). Menurut Noviyanti (2015:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan. Hasibuan (2012:158). Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan semangat kerja dalam penelitian ini adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Didit Darmawan, 2012:58).

b. Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan, Tohardi (2010:425):

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

c. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh Tohardi (2010:431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Rendahnya Produktivitas Kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat Absensi Yang Tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3) *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4) Tingkat Kerusakan yang Meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi

kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5) Kegelisahan Dimana–mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6) Tuntutan yang Sering Terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimanapada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Menurut Didit Darmawan (2013:153) indikator semangat kerja adalah:

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

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

Selanjutnya Moekijat (2011:78) menyatakan bahwa "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.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis (Didit darmawan, 2012:153).

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2013:98) Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani.

3. Tanggung Jawab

a. Pengertian Tanggung Jawab

Seorang karyawan dalam sebuah perusahaan mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan yang keduanya merupakan mata rantai yang saling berkaitan. Hak merupakan berkaitan dengan apa yang menjadi miliknya setelah mereka melaksanakan kewajiban, sedangkan kewajiban bersifat apa yang harus dikerjakan. Dengan demikian seorang karyawan mempunyai hak untuk mendapatkan penghasilan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam perusahaan tersebut,

sedangkan kewajibannya adalah melaksanakan pekerjaan sesuai jenis pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab.

Dengan demikian, tanggungjawab yang dimaksudkan disini menurut Edwin B. Flippo: (2013:105) adalah berkaitan erat dengan kewajiban seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh secara konsekuen yang diberikan oleh seseorang atau perusahaan. Menurut Amin Wahyudi (2010:3) Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Menurut Alex Nitisemito (2014:169), “Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum”. Pendapat di atas menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:12) tanggung jawab adalah kewajiban untuk menyelesaikan suatu tugas secara tuntas diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang di maksud dengan tanggung jawab dalam penelitian ini adalah kewajiban untuk menyelesaikan suatu tugas secara tuntas diberikan oleh perusahaan (John Miner dalam Sudarmanto, 2015:12).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tanggung Jawab

Sutermeister dalam Andriyan Muttaqin (2014:2) mengatakan bahwa tanggung jawab dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Motivasi

Menurut Luthans (dalam Deewar Mahesa, 2010:13) motivasi adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. (Panji Anoraga, 2009:37) Keberhasilan suatu usaha dalam mencapai tujuan, sangatlah ditentukan oleh kuat lemahnya motivasi. Prestasi yang baik akan sulit didapat tanpa adanya usaha mengatasinya. Proses usaha dalam menyelesaikan kesulitan tersebut memberikan dorongan yang sangat kuat.

2) Kemampuan

Menurut Sudarmanto (2015:55) Kemampuan adalah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.

3) Pengetahuan

Pengetahuan (*knowledge*) adalah sesuatu yang hadir dan terwujud dalam jiwa dan pikiran seseorang dikarenakan adanya reaksi, persentuhan dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya. Pengetahuan ini meliputi emosi, tradisi, keterampilan, informasi, akidah, dan pikiran-pikiran.

4) Keahlian (*Skill*)

Keahlian adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang bersifat spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.

5) Pendidikan

Pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap tanggungjawab karyawan. Agar karyawan dapat bertanggungjawab dengan baik atas pekerjaannya maka diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

6) Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap tanggungjawab atas pekerjaannya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Karyawan yang belum memiliki masa kerja akan berbeda dengan karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak.

7) Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

8) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesungguhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

c. Indikator-Indikator Tanggung Jawab

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015:12);, mengemukakan 4 dimensi dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam tanggung jawab yaitu:

1) Penggunaan waktu dalam kerja

Penggunaan waktu dalam kerja merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditanyakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Penggunaan waktu dalam kerja ini meliputi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.

2) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Organisasi merupakan kumpulan orang yang terikat oleh aturan main dan etika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya terdiri pengelompokan tugas dan fungsi yang masing-masing membentuk satuan tugas/kerja tertentu seperti: divisi, bagian, atau seksi. Setiap kelompok tugas dan fungsi memiliki kepala satuan kerja seperti: kepala seksi, kepala bagian atau direktur produksi, dan sebagainya. Dalam organisasi modern, kerja sama anatar satuan kerja atau antar orang-perorangan mutlak diperlukan. Kerja sama

berbeda dengan dengan bekerja bersama-sama. Kerja sama lebih merujuk pada upaya menyelesaikan tugas dalam kerangka mencapai tujuan antar orangperorangan atau antar satuan kerja di mana masing-masing memiliki ketugasan yang dilakukan secara sinergis. Kalau bekerja bersama-sama lebih merujuk bekerja antar orang-perorangan atau antar satuan kerja yang dilakukan dalam waktu yang sama yang belum tentu disertai pengerjaan tugas secara sinergis. Orang yang memiliki kompetensi kerja sama tim akan cenderung berpikir positif kepada orang lain, tidak memaksakan pendapat, memberikan harapan positif, empatis atas hasil kerja orang lain, dan saling memberikan dukungan dan saling memberikan motivasi dalam bekerja. Dengan memiliki, akan terbangun rasa saling percaya, saling membantu, dan dapat melahirkan kerja sama yang tangguh dan sinergis.

3) Integritas

Menurut David Kolb, ketua jurusan perilaku organisasi di Cas Western University, mengemukakan bahwa integritas adalah suatu kesadaran terpadu dan penghayatan mendalam atas suatu proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan dan emosi, serta daya analitis rasional. Sedangkan menurut Robert K. Cooper seorang konsultan kepemimpinan dan organisasi menyatakan bahwa integritas dapat dipandang sebagai kedalaman dan perluasan kejujuran emosi. Integritas mengungkapkan suatu proses penyatuan, sehingga bukan sekedar gagasan yang baik, tetapi dorongan perasaan yang kuat yang

mendasarkan pada prinsip kerja. Menurut Stephen R. Covey seorang penulis buku *best seller the 7 habit on highly effective people*, integritas mencakup lebih dari kejujuran. Kejujuran adalah mengatakan kebenaran dengan kata lain, menyesuaikan kata-kata kita dengan realitas, sedangkan integritas adalah menyesuaikan realitas dengan kata-kata kita dengan kata lain memenuhi janji dan memenuhi harapan. Di tempat kerja kompetensi integritas dan keyakinan ditunjukkan oleh sejumlah perilaku yang menghasilkan aktivitas kerja sama dan tingkat prestasi yang tinggi. Orang yang memiliki integritas dan keyakinan tinggi cenderung mengakui kesalahan dan mengambil tanggungjawab untuk tindakannya.

Indikator proses sikap bertanggungjawab menurut Carl Horber dalam Wahyuni (http://www.academia.edu/5574253/Dasar_Teori) seseorang memiliki tanggung jawab adalah sebagai berikut seseorang memiliki tanggung jawab adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan melaksanakan tugas sesuai prosedur
- 2) Kemampuan melaksanakan tugas individu dengan baik
- 3) Kemampuan mengelola waktu dengan baik
- 4) Kesiediaan menyelesaikan tugas
- 5) Menerima resiko dari tindakan yang dilakukan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel tanggung jawab dalam penelitian ini adalah penggunaan waktu dalam bekerja, kerjasama dengan orang lain dalam bekerja dan integritas (John Miner dalam Sudarmanto, 2015:12)).

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi dan Semangat kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten mahakam Ulu (Wasti, 2017)	1. Kompetensi 2. Semangat kerja	1. produktivitas kerja	analisis regresi linier berganda	Hasil uji statistik diperoleh hasil kompetensi dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji signifikan diperoleh hasil Ttest lebih besar dari pada nilai Ttabel, sehingga hipotesis yang penulis ajukan diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 16,3 %.
2	Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo (Nurdin Yusuf, 2018)	1. Kedisiplinan 2. Tanggung jawab 3. Kedisiplinan 4. Kerjasama	1. Kinerja	Analisis regresi linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1), tanggung jawab (X2), disiplin (X3) dan kerjasama (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R square = 0,827. Sedangkan koefisien korelasi R = 0,909 Secara parsial menunjukkan bahwa variabel memiliki kepemimpinan yang positif dan dominan terhadap kinerja karyawan, Secara parsial menunjukkan bahwa variabel memiliki kepemimpinan yang positif dan dominan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel Partially responsibility memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

					terhadap karyawan. Kinerja secara parsial menunjukkan bahwa variabel memiliki disiplin positif dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki kerjasama yang positif dan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, Universitas Gorontalo di Gorontalo.
3.	Pengaruh Konflik kerja dan Tanggung jawab kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Papua Pusat jayapura Kota Provinsi Papua (Proy Lokbere, 2017)	1. Konflik kerja 2. Tanggung jawab kerja	1. kinerja	Analisis regresi linier Berganda	Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Terdapat Hubungan Variabile Pengaruh Konflik Kerja P-Value = 0,257 > 0,05, Dan Tanggungjawab Kerja Sebanyak P-Value = 0,000 < 0,05, maka dapat Termasuk Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota. Kesimpulan Data Yang Telah Di Dapatkan Dan Diolah Penelitian Ini, Menunjukkan Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Berpengaruh Negative Dan Signifikan Secara Simultan Bersama Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota. Mengingat Tanggungjawab memiliki pengaruh yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Papua. Maka PT Bank Papua harus memperhatikan faktor Tanggungjawab.

4	Pengaruh Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Metro (Suwarto, 2016)	1. Motivasi kerja 2. Budaya organisasi 3. Semangat kerja	1. produktivitas	Analisis regresi linier Berganda	Berdasarkan hasil temuan empirik yang sudah diuraikan diatas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap semangat kerja. 2. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap semangat kerja. 3. Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. 4. Terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, 5. Terdapat pengaruh langsung positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja. 6. Disimpulkan yang paling berpengaruh adalah motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, karena memiliki nilai kontribusi yang paling tinggi sebesar 76,2%. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada motivasi kerja, akan menyebabkan perubahan terhadap naik turunnya produktivitas kerja.
5.	Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan. dan Tanggung jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo (Amin Wahyudi, 2010)	1. Komunikasi 2. Kedisiplinan 3. Tanggung Jawab	1. Kinerja	Analisis regresi linier Berganda	Hasil penelitian adalah: (1) komunikasi memiliki nilai positif dan dampak signifikan terhadap Unit Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo, (2) disiplin tidak memiliki hal yang positif dan signifikan berdampak pada Kinerja Karyawan (3)

					tidak memiliki tanggung jawab untuk positif dan dampak signifikan terhadap Unit Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo, (4) Sekitar 14% variasi tergantung variabel (kinerja) dapat dijelaskan oleh variasi dalam set variabel independen (komunikasi, disiplin, dan tanggung jawab).
6.	<i>Effect of Workplace Fun on Employee Morale and Performance (Bhoomi Patel & Tarjani Desai, 2013)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Management games 2. informal party and get to gather 3. Casual day celebration 4. Employee morale 	1. Performance	regression analysis	<i>The results supported the main effects that employees who experienced more fun in their workplace had greater satisfaction with their job & have positive impact on employee performance & productivity. This study suggested that to promote workplace fun organization has to focus and give importance on management games, informal party and get to gather, casual day celebration too.</i>
7.	<i>Impact of workplace spirituality on employee productivity in Nepalese Hospitality Organization (Biswakarna, 2018)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. workplace spirituality 2. spirituality 3. spirituality leadership 	1. employee productivity	descriptive analysis, correlation analysis and regression analysis	<i>The study concluded that there is a positive relationship between workplace spirituality and productivity and workplace spirituality positively predict employee productivity in hospitality organization. This suggests that the workplace spirituality plays an important role to make the employee productive and satisfied. Employee thus become more productive over the long run compared with employees in organizations</i>

					<i>where spirituality is ignored or disrespected. Therefore, hospitality organizations should emphasize to make their respective organization spiritual and adopt spiritual environment, and also emphasize spiritual leadership.</i>
8.	<i>Working environment, workers morale and perceived productivity in Industrial Organization in Nigeria (Akintayo, 2012)</i>	<i>1. working environment 2. workers' morale</i>	<i>1. productivity</i>	<i>The Regression analysis, Pearson Product Moment Correlation and t-test</i>	<i>The finding of the study revealed that a significant relationship exist among working environment, workers' morale and perceived productivity. Also, it was found that working environment is significantly related to workers' morale. Besides, working environment has significantly correlated with perceived workers' productivity</i>

Sumber: Data diolah (2019)

C. Kerangka Konseptual

Menurut hasil studi mengatakan bahwa semangat kerja dan tanggung jawab karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Wasti (2017) semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Kabupaten Mahakam Ulu. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Siwarto (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Metro. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

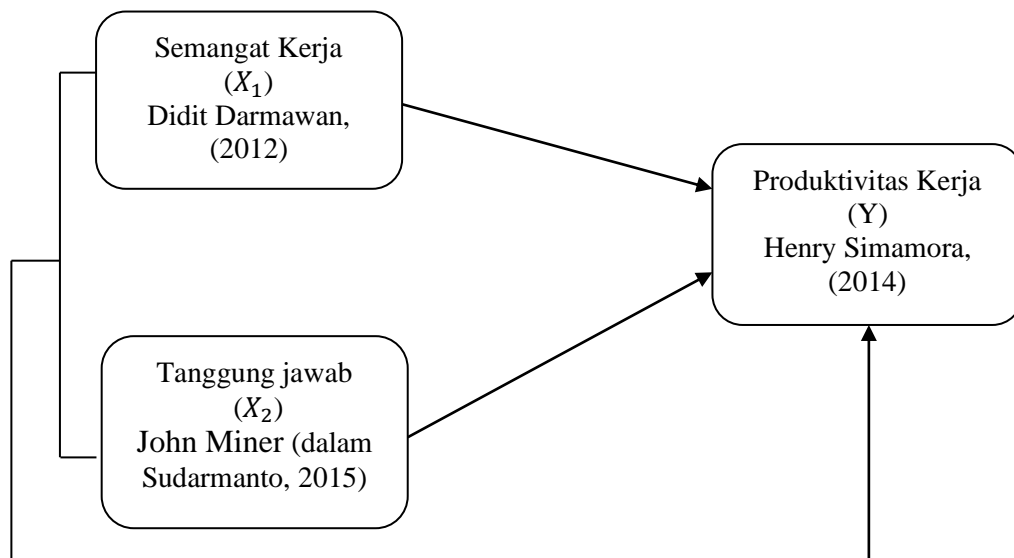
Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang, Purwanto (2012:83)

Berdasarkan pernyataan Purwanto (2012:83) Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Tanggung jawab karyawan juga mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada.

Tanggung jawab juga mempengaruhi produktivitas kerja, hal ini didukung oleh penelitian Nurdin Yusuf (2018) tanggung jawab mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Universitas Gorontalo, juga sesuai dengan pendapat proy Lokbere (2017) yang menyatakan bahwa tanggung jawab mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Papua Pusat jayapura Kota Provinsi Papua. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Menurut Alex Nitisemito (2014:169), “Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum”.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diketahui bahwa semangat kerja dan tanggung jawab karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah:



Sumber : Didit Darmawan (2012), John Miner (dalam Sudarmanto, 2015), Henry Simamora (2014)

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan analisis antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu :

1. Diduga semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Boga Amanda Medan.
2. Diduga tanggung jawab karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di CV. Boga Amanda Medan.
3. Diduga semangat kerja dan tanggung jawab karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja di CV. Boga Amanda Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:11) jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlangsung pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2013:62) pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini menggunakan variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah semangat kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan, dan variabel terikat adalah produktivitas karyawan

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Boga Amanda Medan yang beralamat di Jalan Abdullah Lubis No.23a, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Juli 2019.

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

Keterangan	2019																							
	Feb				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■	■	■	■																				
Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■	■	■																
Seminar Proposal									■	■														
Pengumpulan Data										■	■	■	■	■	■	■								
Pengelolaan dan Analisis Data													■	■	■	■	■	■	■	■				
Bimbingan Skripsi																					■	■		
Penyelesaian Skripsi																					■	■	■	■
Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Penulis, 2019

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik dan penjualan pada CV. Boga Amanda Medan pada tahun 2017 yang berjumlah 223 karyawan.

Menurut Arikunto (2010:109) Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik dan penjualan pada CV. Boga Amanda Medan pada tahun 2017 yang berjumlah

223 karyawan, maka berdasarkan pendapat Arikunto maka diambil sampel 25% dari populasi yaitu $25\% \times 223 = 55,75 = 56$ orang. Maka jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 56 orang.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel

Defenisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

a. Variabel Independen (X)

1) Semangat kerja (X1)

Menurut Didit Darmawan (2012:58) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

2) Tanggung jawab karyawan (X2)

Menurut John Miner (dalam Sudarmanto, 2015:12) tanggung jawab adalah kewajiban untuk menyelesaikan suatu tugas secara tuntas diberikan oleh perusahaan.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Menurut Henry Simamora (2014:90) produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*).

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variable pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR VARIABEL	DESKRIPSI VARIABEL	SKALA UKUR
Semangat kerja (X_1)	Semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. (Didit Darmawan, 2012)	1. Presensi 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Kegairahan kerja 5. Hubungan yang harmonis (Didit Darmawan, 2012)	1. Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. 2. Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. 3. Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. 4. Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja. 5. 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	<i>Likert</i>

Tanggung jawab karyawan (X_2)	Tanggung jawab adalah kewajiban untuk menyelesaikan suatu tugas secara tuntas diberikan oleh perusahaan (John Miner (dalam Sudarmanto, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan waktu dalam bekerja 2. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja 3. Integritas (John Miner (dalam Sudarmanto, 2015) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan waktu dalam kerja merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditanyakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 2. Kerja sama lebih merujuk pada upaya menyelesaikan tugas dalam kerangka mencapai tujuan antar orangperorangan atau antar satuan kerja di mana masing-masing memiliki ketugasan yang dilakukan secara sinergis. 3. integritas adalah suatu kesadaran terpadu dan penghayatan mendalam atas suatu proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan dan emosi, serta daya analitis rasional. 	<i>Likert</i>
Produktivitas kerja (Y)	produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (<i>output</i>) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (<i>input</i>). (Henry Simamora, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tingkat Kesalahan 5. Tingkat Absensi (Henry Simamora, 2014) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 2. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam 	<i>Likert</i>

			<p>jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan</p> <p>3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.</p> <p>4. Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah</p> <p>5. Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif</p>	
--	--	--	---	--

Sumber: diolah penulis (2019)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2013 :87), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya"..

2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
 - b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data.

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas.

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2013:15) mensyaratkan nilai r yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai r kritis = 0,30 Pada taraf signifikan 5% , jika r hitung $\geq r$ kritis maka data valid jika r hitung $\leq r$ kritis maka data tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengujian

ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alpa Cronbach. Syarat minimum untuk nilai Cronbach Alpa adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alpa diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan Reliabel

2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas dengan variabel terikat.

Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas kerja
a	= Konstanta
b ₁ ,b ₂	= Koefisien regresi berganda
X ₁	= Semangat kerja
X ₂	= Tanggung jawab
e	= Standar error

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana Ho diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)* (Situmorang & Lufti, 2014:114). Analisis regresi yang tidak berdasarkan

OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi *logistic* atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Dengan adanya tes normalitas maka hasil penelitian kita bisa digeneralisasikan pada populasi (Situmorang & Lufti, 2014:114)

Dikatakan normal apabila pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Untuk pendekatan kolmogrov-smirnov dikatakan variabel residual berdistribusi normal apabila nilai Asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan (0,05) dan nilai kolmogrov-smirnov $< 1,97$ (Situmorang & Lutfi 2014:121).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan yang seharusnya tidak terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan heteroskedastisitas (Situmorang & Lufti , 2014 : 121-122)

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik Scatterplot dengan ketentuan dari grafik yang disajikan terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai (Situmorang & Lufti , 2014:125)

c. Uji Multikolinieritas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinearitas* dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program *SPSS*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang & Lufti, 2008:147, 153).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil

(mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat CV. Boga Amanda Medan

CV. Boga Amanda Medan adalah produsen roti brownies yang berada di kota Medan. CV. Boga Amanda Medan memiliki 3 outlet yang berada di Jalan. Abdullah Lubis No. 23A, Jalan Kruing No. 3F, Jalan Brigjend Katamso No. 486 Medan. Memulai penjualan pada tahun 2000 dengan nama “Amanda” yaitu singkatan dari “Anak MANtu DAmai”. Dipelopori oleh suami istri bernama Joko dan Atin. Seiring dengan perkembangan pasar, “Amanda” menjadi pemimpin pasar di Kota Medan dengan tetap mempertahankan, memperbaiki dan terus mengembangkan kualitas produk yang dimiliki.

b. Visi dan Misi CV. Boga Amanda Medan

Visi perusahaan menjadi pemimpin pasar Kue Brownies Kukus berkualitas, dengan cita rasa terbaik di Indonesia. Sedangkan misi perusahaan adalah :

- 1) Memperkenalkan dan selalu membuat inovasi produk yang berkualitas, guna memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.
- 2) Menciptakan nilai pertumbuhan pasar secara berkesinambungan.

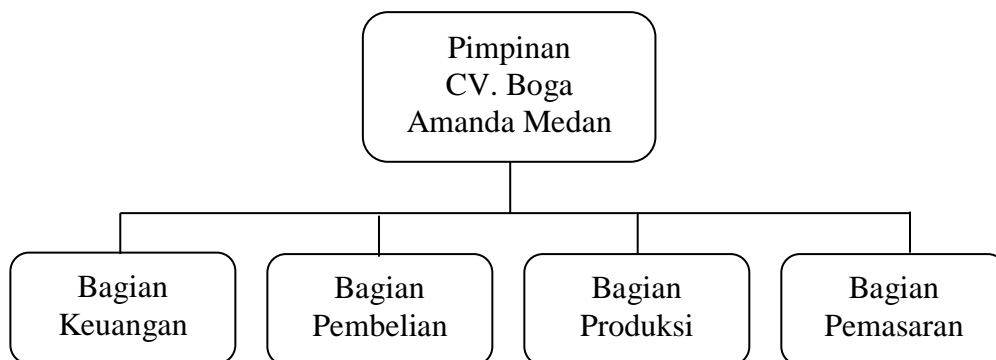
- 3) Memberikan dan memperkenalkan kualitas terbaik dari daur hidup produk kepada pelanggan dengan mempertahankan cita rasa yang telah dipercaya.

c. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Struktur organisasi ini diperlukan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan dan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat diwujudkan melalui kerjasama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan bisnis dapat dicapai. Suatu bisnis terdiri dari beberapa unit kerja yang dapat dilaksanakan perseorangan, maupun kelompok kerja yang berfungsi untuk melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu dan mencakup tata hubungan secara vertikal, melalui sauran tunggal. Struktur organisasi mengidentifikasi peran dan tanggung jawab karyawan yang dipekerjakan oleh setiap perusahaan.

Oleh karenanya setiap perusahaan ataupun suatu usaha akan memiliki struktur yang berbeda tergantung skala perusahaan dan jenis perusahaan ataupun suatu usaha tersebut. Struktur perusahaan yang baik adalah struktur yang mampu memfasilitasi orang untuk membuat kerjasama tanpa terjebak menciptakan birokrasi yang berbelit-belit. Sehingga struktur yang ada akan mengoptimalkan kelebihan dan

menutupi kelemahan dari setiap bagian atau individu. Struktur organisasi CV. Boga Amanda Medan dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: CV. Boga Amanda Medan (2019)

Gambar 4.1. Struktur Organisasi CV. Boga Amanda Medan

Berikut ini adalah uraian tugas dari setiap unit yang terdiri dari:

1) Pimpinan

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan, dan tanggung jawab, serta peningkatan mutu.

Job description:

- a) Memimpin dan mengendalikan semua kegiatan usaha
- b) Merencanakan dan menyusun program kerja
- c) Membina karyawan
- d) Mengurus dan mengelola kekayaan perusahaan

2) Bagian Keuangan

Job description:

- a) Mengendalikan kegiatan-kegiatan bidang keuangan
- b) Mencatat setiap uang masuk dan uang keluar
- c) Mengendalikan program dan pendapatan pengeluaran keuangan

- d) Merencanakan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan kekayaan perusahaan
- e) Mencatat setiap transaksi dan tugas administrasi lainnya

3) Bagian Pembelian

Job description

- a) Mengelola pemasukan, kualitas, dan harga tepat
- b) Melakukan pembelian bahan-bahan agar rencana operasi dapat dipenuhi dan pembelian bahan-bahan dan peralatan tersebut pada tingkat dimana perusahaan akan mampu bersaing dalam memasarkan produknya
- c) Mengikuti perkembangan bahan-bahan baru yang dapat menguntungkan dalam proses produksi, harga dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produk perusahaan
- d) Menurunkan investasi atau meningkatkan perputaran bahan, yaitu dengan penentuan jadwal arus bahan ke dalam perusahaan dalam jumlah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan produksi
- e) Memelihara bahan dan peralatan yang dibeli dan bertanggung jawab atas tanggung jawab persediaan
- f) Bertanggung jawab atas pembelian, mengetahui dan menentukan supplier serta memeriksa kapasitas supplier dalam penyediaan bahan

4) Bagian Produksi

Job description

- a) Mengendalikan kuantitas dan kualitas produksi

- b) Bertanggung jawab dalam proses produksi
- c) Mencatat hasil produksi
- d) Mencatat belanja barang produksi
- e) Melakukan laporan kegiatan bagian produksi
- f) Melakukan analisis dan evaluasi program produksi

5) Bagian pemasaran

Job description

- a) Mengkoordinasikan kegiatan pemasaran produk, dalam rangka pencapaian target yang ditetapkan
- b) Merumuskan segmentasi, targeting, positioning, bagi produk roti burger dan roti bandung sesuai dengan strategi yang ditetapkan
- c) Melakukan analisis dan evaluasi program pemasaran
- d) Merumuskan kegiatan promosi
- e) Menyiapkan laporan kegiatan setiap bagian secara benar dan tepat waktu

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	31	55,4
Perempuan	25	44,6
Total	56	100,0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang, dan responden perempuan berjumlah 25 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 56 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Boga Amanda Medan kebanyakan berjenis kelamin laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
25 – 30	4	7,1
31 – 35	12	21,4
36 – 40	18	32,1
41 – 45	19	33,9
46 – 50	3	5,4
Total	56	100,0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan CV. Boga Amanda Medan yang berusia antara 41-45 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 19 orang atau 33,9%, kemudian usia antara 36-40 tahun sebanyak 18 orang atau 32,1%, kemudian usia antara 31-35 tahun sebanyak 12 orang atau 21,4%, selanjutnya usia antara 25-30 orang

sebanyak 4 orang atau 7,1% dan sisanya berusia antara 46-50 tahun sebanyak 3 orang.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	21	37,5
Diploma	19	33,9
S1	16	28,6
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat SMA yaitu sebesar 21 orang atau 37,5% kemudian Diploma sebanyak 19 orang atau 33,9%, kemudian S1 sebanyak 16 orang atau 28,6%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
0 - 5 tahun	24	42,9
6 – 10 tahun	32	57,1
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah antara 6 – 10 tahun sebanyak 32 orang atau 57,1% kemudian antara 0 – 5 tahun sebanyak 24 orang atau 42,9%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu semangat kerja dan tanggung jawab karyawan, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 56 orang. Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kriteria Angket Respon

No.	Interval Skor	Kategori
1	$X \leq 1,6$	Sangat Kurang
2	$1,6 < X \leq 2,2$	Kurang
3	$2,2 < X \leq 2,8$	Cukup
4	$2,8 < X \leq 3,4$	Baik
5	$X > 3,4$	Sangat Baik

Sumber : (S. Eko Putro Widoyoko, 2009:238)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Semangat kerja)

Variabel semangat kerja (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari presensi (X_{1-1}), kerjasama (X_{1-2}), tanggung jawab (X_{1-3}), dan kegairahan kerja (X_{1-4}) dan hubungan yang harmonis (X_{1-5}) serta ada 15 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Presensi (X₁₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Kehadiran untuk bekerja di perusahaan ini meningkat setiap bulan		Saya datang dan pulang kerja tepat waktu		Saya akan hadir apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	4	7,1	3	5,4
Setuju	13	23,2	18	32,1	18	32,1
Sangat Setuju	43	76,8	34	60,7	35	62,5
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0
Mean	4,47		4,54		4,57	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator presensi direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Kehadiran untuk bekerja di perusahaan ini meningkat setiap bulan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 43 orang, dengan nilai rata-rata 4,47. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap kehadiran untuk bekerja di perusahaan ini meningkat setiap bulan.
- 2) Untuk item Saya datang dan pulang kerja tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 34 orang, dengan nilai rata-rata 4,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan datang dan pulang kerja tepat waktu.
- 3) Untuk item Saya akan hadir apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam perusahaan, responden menyatakan sangat

setuju yang paling banyak sebesar 35 orang, dengan nilai rata-rata 4,57. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan hadir apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam perusahaan.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (X₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya bekerjasama dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan perusahaan		Saya mau membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan		Saya bersedia memberikan kritik atau menerima kritik dan saran	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,6	2	3,6	-	-
Kurang Setuju	-	-	2	3,6	3	5,4
Setuju	23	41,1	29	51,8	21	37,5
Sangat Setuju	31	55,4	23	41,1	32	57,1
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0
Mean	4,48		4,30		4,52	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator kerjasama direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya bekerjasama dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan perusahaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bekerjasama dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan perusahaan sudah sangat baik.

- 2) Untuk item Saya mau membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Saya bersedia memberikan kritik atau menerima kritik dan saran, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 32 orang, dengan nilai rata-rata 4,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sudah sangat baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung jawab (X₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya mampu melaksanakan perintah dan mampu dalam bekerja		Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya		Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat		Saya dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	2	3,6	2	3,6	-	-
Kurang Setuju	2	3,6	-	-	2	3,6	9	16,1
Setuju	30	53,6	23	41,1	29	51,8	29	51,8
Sangat Setuju	24	42,9	31	55,4	23	41,1	18	32,1
Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0	56	100
Mean	4,39		4,48		4,30		4,16	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu melaksanakan perintah dan mampu dalam bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30 orang, dengan nilai rata-rata 4,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melaksanakan perintah dan mampu dalam bekerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 4,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
- 4) Untuk item Saya dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya sudah baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kegairahan Kerja (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya dituntut memiliki gairah dalam bekerja		Saya dapat meningkatnya gairah kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-
Setuju	21	37,5	27	48,2
Sangat Setuju	35	62,5	29	51,8
Total	56	100.0	56	100.0
Mean	4,63		4,52	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator kegairahan kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya dituntut memiliki gairah dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 35 orang, dengan nilai rata-rata 4,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki gairah dalam bekerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Saya dapat meningkatkan gairah kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 4,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat meningkatkan gairah kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Yang Harmonis (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya dan rekan kerja saling mempercayai satu sama lain		Saya mendapat bantuan dari atasan dan rekan kerja, Jika mendapat tugas yang berat dan sulit		Pimpinan memperlakukan saya secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1,8
Tidak Setuju	1	1,8	5	8,9	-	-
Kurang Setuju	6	10,7	15	26,8	3	5,4
Setuju	30	53,6	24	42,9	35	62,5
Sangat Setuju	19	33,9	12	21,4	17	30,4
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0
Mean	4,20		3,77		4,20	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator hubungan yang harmonis direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya dan rekan kerja saling mempercayai satu sama lain, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30 orang, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dan rekan kerja saling mempercayai satu sama lain.
- 2) Untuk item Saya mendapat bantuan dari atasan dan rekan kerja, jika mendapat tugas yang berat dan sulit, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24 orang, dengan nilai rata-rata 3,77.

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapat bantuan dari atasan dan rekan kerja, jika mendapat tugas yang berat dan sulit.

- 3) Untuk item Pimpinan memperlakukan saya secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 35 orang, dengan nilai rata-rata 4,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa pimpinan memperlakukannya secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja.

b. Variabel X₂ (Tanggung Jawab Karyawan)

Variabel tanggung jawab karyawan (X_1) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari penggunaan waktu dalam bekerja (X_{2-1}), kerjasama dengan orang lain dalam bekerja (X_{2-2}), dan integritas (X_{2-3}), serta ada 10 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 sampai dengan tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Penggunaan Waktu Dalam Bekerja (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Bagi saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah hal yang utama guna mencapai target perusahaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain		Saya sadar bahwa kehadiran adalah kewajiban para karyawan, oleh karena itu pimpinan serta karyawan tidak boleh datang terlambat		Bagi saya waktu kerja sangat penting demi keberhasilan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-	3	5,4
Setuju	18	32,1	18	32,1	22	39,3
Sangat Setuju	38	67,9	38	67,9	31	55,4
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0
Mean	4,68		4,68		4,50	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator penggunaan waktu dalam bekerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Bagi saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah hal yang utama guna mencapai target perusahaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 38 orang, dengan nilai rata-rata 4,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap menyelesaikan pekerjaan tepat waktu adalah hal yang utama guna mencapai target perusahaan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 2) Untuk item Saya sadar bahwa kehadiran adalah kewajiban para karyawan, oleh karena itu pimpinan serta karyawan tidak boleh datang terlambat, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 38 orang, dengan nilai rata-rata 4,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sadar bahwa kehadiran adalah kewajiban para karyawan, oleh karena itu pimpinan serta karyawan tidak boleh datang terlambat.
- 3) Untuk item Bagi saya waktu kerja sangat penting demi keberhasilan perusahaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap waktu kerja sangat penting demi keberhasilan perusahaan.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Dengan Orang Lain Dalam Bekerja (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Bagi saya bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja atau tim akan cenderung berpikir positif kepada orang lain		Bagi saya mampu bersikap loyal dan disiplin dalam bekerja baik secara tim maupun kelompok itu merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan		Hubungan saya dengan rekan-rekan kerja dalam perusahaan ini dapat dikatakan baik		Di antara sesama karyawan di perusahaan ini ada saling keterbukaan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,6	1	1,8	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	2	3,6	3	5,4	1	1,8
Setuju	26	46,4	30	53,6	24	42,9	33	58,9

Sangat Setuju	28	50,0	23	41,1	29	51,8	22	39,3
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0	56	100
Mean	4,43		4,34		4,46		4,38	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator kerjasama dengan orang lain dalam bekerja direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Bagi saya bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja atau tim akan cenderung berpikir positif kepada orang lain, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 28 orang, dengan nilai rata-rata 4,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja atau tim akan cenderung berpikir positif kepada orang lain sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Bagi saya mampu bersikap loyal dan disiplin dalam bekerja baik secara tim maupun kelompok itu merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 30 orang, dengan nilai rata-rata 4,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bersikap loyal dan disiplin dalam bekerja baik secara tim maupun kelompok itu merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap karyawan.
- 3) Untuk item Hubungan saya dengan rekan-rekan kerja dalam perusahaan ini dapat dikatakan baik, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata

4,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap hubungannya dengan rekan-rekan kerja dalam perusahaan ini dapat dikatakan baik.

- 4) Untuk item Di antara sesama karyawan di perusahaan ini ada saling keterbukaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 33 orang, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap antara sesama karyawan di perusahaan ini ada saling keterbukaan.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Integritas (\bar{X}_{2-3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Bagi saya kejujuran dalam bekerja dapat menghasilkan aktivitas kerja sama dan tingkat prestasi yang tinggi		Bagi saya mematuhi kode etik perusahaan untuk semua jenis pekerjaan yang dilakukan merupakan kewajiban bagi setiap karyawan		Menurut saya, saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ini.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,8	1	1,8	-	-
Kurang Setuju	-	-	2	3,6	11	19,6
Setuju	28	50,0	31	55,4	28	50,0
Sangat Setuju	27	48,2	22	39,3	17	30,4
Total	56	100,0	56	100,0	56	100,0
Mean	4,46		4,32		4,11	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator integritas direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Bagi saya kejujuran dalam bekerja dapat menghasilkan aktivitas kerja sama dan tingkat prestasi yang tinggi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 28 orang, dengan

nilai rata-rata 4,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap kejujuran dalam bekerja dapat menghasilkan aktivitas kerja sama dan tingkat prestasi yang tinggi.

- 2) Untuk item Bagi saya mematuhi kode etik perusahaan untuk semua jenis pekerjaan yang dilakukan merupakan kewajiban bagi setiap karyawan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mematuhi kode etik perusahaan untuk semua jenis pekerjaan yang dilakukan merupakan kewajiban bagi setiap karyawan.
- 3) Untuk item Menurut saya, saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ini, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 28 orang, dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan ini.

c. Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Variabel produktivitas kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kuantitas kerja (Y_{1-1}), kualitas kerja (Y_{1-2}), ketepatan waktu (Y_{1-3}), tingkat kesalahan (Y_{1-4}) dan tingkat absensi (Y_{1-5}) serta ada 14 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.14 sampai dengan tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja saya		Pekerjaan yang saya tekuni dapat meningkatkan produktivitas kerja saya		Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-	4	7,1
Setuju	19	33,9	18	32,1	34	60,7
Sangat Setuju	37	66,1	38	67,9	18	32,1
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0
Mean	4,66		4,68		4,25	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator penggunaan waktu dalam bekerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 37 orang, dengan nilai rata-rata 4,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 2) Untuk item Pekerjaan yang saya tekuni dapat meningkatkan produktivitas kerja saya, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 38 orang, dengan nilai rata-rata 4,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap pekerjaan yang dia tekuni dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

- 3) Untuk item Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 34 orang, dengan nilai rata-rata 4,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya melayani pelanggan dengan tepat waktu		Saya melakukan pelayanan dengan tepat waktu sesuai yang diberikan perusahaan		Pekerjaan saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki		Tingkat keterampilan membantu saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	9	16,1	3	5,4
Kurang Setuju	1	1,8	2	3,6	10	17,9	3	5,4
Setuju	31	55,4	33	58,9	25	44,6	29	51,8
Sangat Setuju	24	42,9	21	37,5	12	21,4	21	37,5
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0	56	100
Mean	4,41		4,34		3,71		4,21	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya melayani pelanggan dengan tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melayani pelanggan dengan tepat waktu sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Saya melakukan pelayanan dengan tepat waktu sesuai

yang diberikan perusahaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 33 orang, dengan nilai rata-rata 4,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan melakukan pelayanan dengan tepat waktu sesuai yang diberikan perusahaan sudah baik.

- 3) Untuk item Pekerjaan saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 25 orang, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap pekerjaannya sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki.
- 4) Untuk item Tingkat keterampilan membantu saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap tingkat keterampilan membantunya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja saya		Pekerjaan yang saya tekuni dapat meningkatkan produktivitas kerja saya		Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-	4	7,1
Setuju	29	51,8	25	44,6	26	46,4
Sangat Setuju	27	48,1	31	55,4	26	46,4
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.0
Mean	4,48		4,55		4,39	

Berdasarkan tabel 4.16 indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya selalu hadir tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 4,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu.
- 2) Untuk item Saya selalu datang ke kantor tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,55. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu datang ke kantor tepat waktu.
- 3) Untuk item Saya selalu pulang tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26 orang, dengan nilai rata-rata 4,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu pulang tepat waktu.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kesalahan (Y₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya akan berusaha untuk menghindari kesalahan dalam bekerja		Apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja pimpinan akan memberikan peringatan kepada saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	4	7,1
Setuju	27	48,2	27	48,2
Sangat Setuju	29	51,8	25	44,6
Total	56	100.0	56	100.0
Mean	4,52		4,38	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator tingkat kesalahan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya akan berusaha untuk menghindari kesalahan dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 29 orang, dengan nilai rata-rata 4,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan berusaha untuk menghindari kesalahan dalam bekerja.
- 2) Untuk item Apabila saya melakukan kesalahan dalam bekerja pimpinan akan memberikan peringatan kepada saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 27 orang, dengan nilai rata-rata 4,38. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap apabila melakukan kesalahan dalam bekerja pimpinan akan memberikan peringatan kepadanya.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi (Y1-5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya akan berusaha selalu hadir dalam bekerja		Apabila tidak ada hal-hal lain yang mendesak seperti sakit, dan urusan yang tidak bisa ditinggalkan, maka saya akan selalu hadir dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,8
Kurang Setuju	4	7,1	-	-
Setuju	32	57,1	24	42,9
Sangat Setuju	20	35,7	31	55,4
Total	56	100.0	56	100.0
Mean	4,29		4,52	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator tingkat absensi direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya akan berusaha selalu hadir dalam bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 32 orang, dengan nilai rata-rata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan akan berusaha selalu hadir dalam bekerja.
- 2) Untuk item Apabila tidak ada hal-hal lain yang mendesak seperti sakit, dan urusan yang tidak bisa ditinggalkan, maka saya akan selalu hadir dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,52. Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menganggap apabila tidak ada hal-hal lain yang mendesak seperti sakit, dan urusan yang tidak bisa ditinggalkan, maka mereka akan selalu hadir dalam bekerja.

4. Uji Kualitas Data

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:255) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Untuk menghitung nilai r tabel, terlebih dahulu menghitung nilai derajat bebas (db).

$$db = n - 2 = 56 - 2 = 54$$

Setelah diperoleh nilai db, selanjutnya menghitung nilai r tabel berdasarkan tabel r diketahui nilai r tabel dengan $db = 54$ dan tingkat signifikansi 0,05 adalah r tabel = 0,2632. Namun menurut Sugiyono (2012:88) butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat uji validitas adalah jika r tabel = 0,3.

Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel penelitian.

Tabel 4.19. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Semangat kerja

Pertanyaan Butir ke-	r hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,887	0,263	Valid
2	0,337	0,263	Valid
3	0,327	0,263	Valid
4	0,657	0,263	Valid
5	0,554	0,263	Valid
6	0,326	0,263	Valid
7	0,481	0,263	Valid
8	0,657	0,263	Valid
9	0,554	0,263	Valid
10	0,382	0,263	Valid
11	0,317	0,263	Valid
12	0,381	0,263	Valid
13	0,398	0,263	Valid
14	0,484	0,263	Valid
15	0,379	0,263	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.19 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel semangat kerja sebanyak 10 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 0.263$. Diketahui seluruh pertanyaan semangat kerja dengan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel } 0.263$, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.20. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Tanggung Jawab Karyawan

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,430	0,263	Valid
2	0,430	0,263	Valid
3	0,364	0,263	Valid
4	0,528	0,263	Valid
5	0,541	0,263	Valid
6	0,382	0,263	Valid
7	0,476	0,263	Valid
8	0,625	0,263	Valid
9	0,592	0,263	Valid
10	0,322	0,263	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.20 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel tanggung jawab karyawan sebanyak 10 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel 0.263. Diketahui seluruh pertanyaan tanggung jawab karyawan dengan nilai r hitung > r tabel 0.263, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.21. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja

Pertanyaan butir ke-	R hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,332	0,263	Valid
2	0,369	0,263	Valid
3	0,313	0,263	Valid
4	0,386	0,263	Valid
5	0,545	0,263	Valid
6	0,312	0,263	Valid
7	0,481	0,263	Valid
8	0,363	0,263	Valid
9	0,515	0,263	Valid
10	0,379	0,263	Valid
11	0,442	0,263	Valid
12	0,371	0,263	Valid
13	0,444	0,263	Valid
14	0,480	0,263	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel produktivitas kerja sebanyak 14 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel 0.263. Diketahui seluruh pertanyaan produktivitas kerja dengan nilai r hitung $>$ r tabel 0.263, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan

alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.22. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Semangat kerja	0,776	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Tanggung Jawab	0,793	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Produktivitas kerja	0,746	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

5. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas *p*, dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 4.23. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

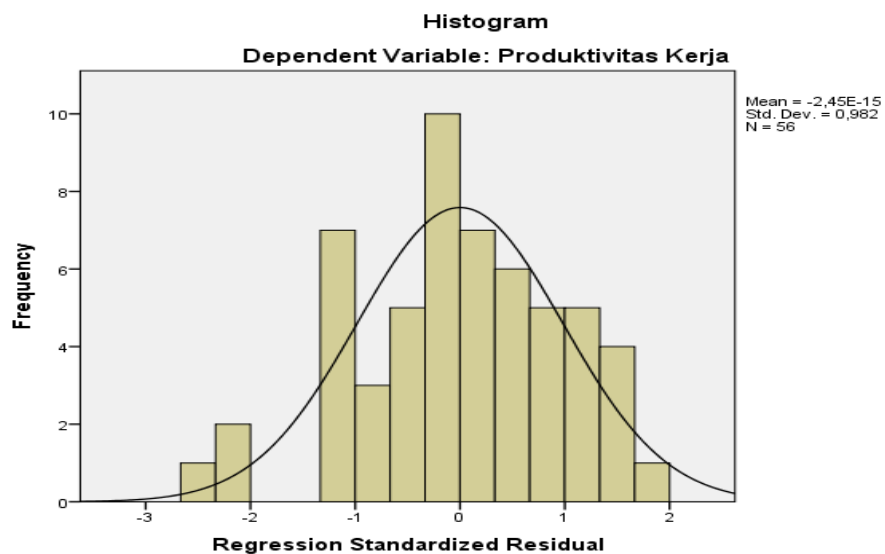
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,96713277
	Absolute	,052
Most Extreme Differences	Positive	,041
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,389
Asymp. Sig. (2-tailed)		,998

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

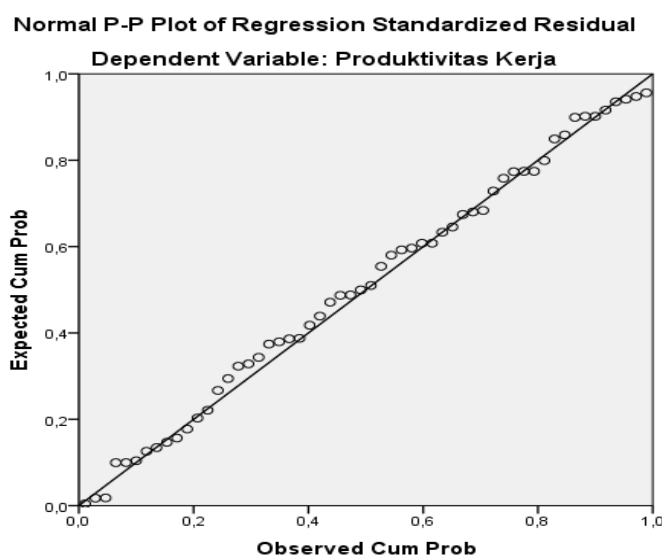
Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.23, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0,998**. Karena nilai probabilitas p, yakni **0,998**, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Gambar 4.3 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel semangat kerja, tanggung jawab karyawan terhadap produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadimultikolinieritas. (Ghozali, 2013). Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.24. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat kerja	,482	2,075
	Tanggung jawab	,482	2,075

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

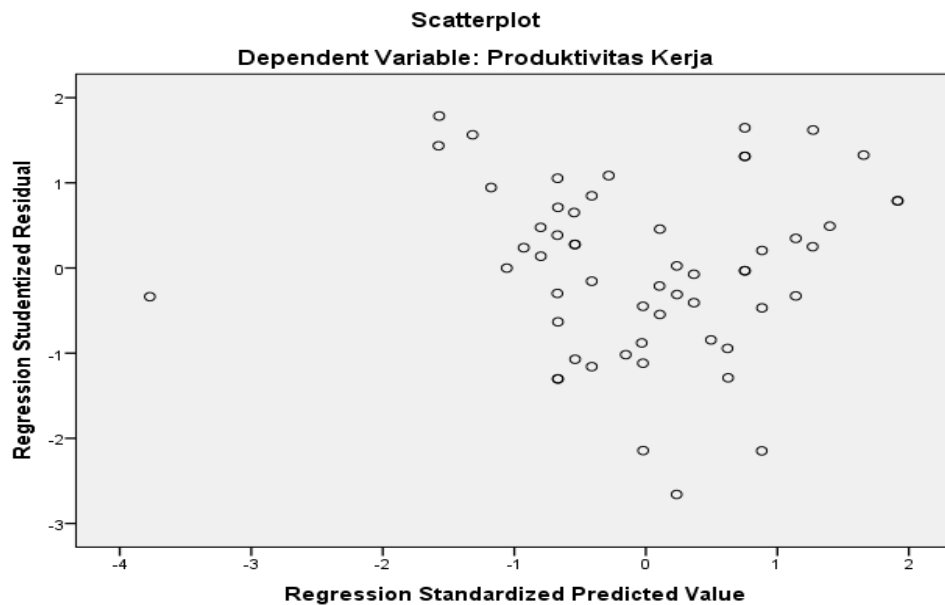
Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.24, nilai VIF dari semangat kerja adalah 2,075 dan nilai VIF dari variabel tanggung jawab adalah 2,075. Dikarenakan seluruh nilai $VIF < 10$, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X.(Ghozali, 2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu,

seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar **di atas dan di bawah angka 0** pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Pengujian Hipotesis

a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Semangat kerja (X_1), dan tanggung jawab (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu Produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.25 Model Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	29,200	5,829
1 Semangat kerja	,291	,123
Tanggung jawab	,294	,165

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.25 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 29,200 + 0,291X_1 + 0,294X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) **Konstanta (a) = 29,200**. Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 29,200.
- 2) **Koefisien X1 (b1) = 0,291**. Ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (X_1) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel semangat kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,291.
- 3) **Koefisien X2 (b2) = 0,294**. Ini menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, atau setiap terjadi peningkatan variabel tanggung jawab sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,294.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa semangat kerja dan tanggung jawab terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa semangat kerja dan tanggung jawab terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 56 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1) df \text{ (pembilang)} = k-1 \quad df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$2) df \text{ (penyebut)} = n-k \quad df \text{ (penyebut)} = 56 - 2 = 54$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan

nilai Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ (2:54) = 3,17, dengan kriteria uji sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.26 Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	281,144	2	140,572	15,386	,000 ^b
	Residual	484,213	53	9,136		
	Total	765,357	55			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Tanggung jawab, Semangat kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (15,386 > 3,17) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1, X_2) berupa semangat kerja dan tanggung jawab secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja karyawan.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel semangat kerja (X_1) dan tanggung jawab (X_2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel semangat kerja (X_1) dan tanggung jawab (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

$H_2 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel semangat kerja (X_1) dan tanggung jawab (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

H_2 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df_1 = 3-1 = 2$, dan $df_2 = 56-2 = 54$. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah maka $t_{\text{tabel}} 0,025(54) = 2,005$.

Tabel 4.27 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,200	5,829		5,010	,000
	Semangat kerja	,291	,123	,373	2,367	,022
	Tanggung jawab	,294	,165	,280	2,778	,001

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.27 terlihat bahwa:

- 1) Nilai t hitung variabel semangat kerja (X_1) sebesar 2,367 dan nilai t tabel bernilai 2,005, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,367 > 2,005$) dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b) Nilai t hitung variabel tanggung jawab (X_2) sebesar 2,778 dan nilai t tabel bernilai 2,005, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,778 > 2,005$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tanggung jawab (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja.

d. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.28 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,673	,435	3,023

a. Predictors: (Constant), Tanggung jawab, Semangat kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai $R \text{ Square} = 0,673$. Nilai tersebut dapat diartikan variabel semangat kerja dan tanggung jawab secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 67,3%, sisanya sebesar 32,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Selanjutnya hasil uji di atas akan disajikan secara ringkas pada

Tabel 4.29 tentang kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.29 Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	F_{hitung}	t_{hitung}	F_{tabel}	t_{tabel}	Sig	Hasil Uji
Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	-	2,367	-	2,005	< 0,05	Diterima
Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	-	2,778	-	2,005	< 0,05	Diterima
Semangat kerja dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	15,386	-	3,17		< 0,05	Diterima

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 2,367 dengan signifikan sebesar 0,022. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika semangat kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wasti (2017) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di Kantor Kecamatan Long Kabupaten Mahakam Ulu. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Metro.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Boga Amanda Medan telah telaksana dan

sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu “Karyawan belum mampu menghargai tingkat kehadiran dan karyawan belum mampu berkerjasama dengan baik” telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab (X₂) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t hitung sebesar 2,778 dengan signifikan sebesar 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika tanggung jawab meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika tanggung jawab menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurdin Yusuf (2018) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa tanggung jawab mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Universitas Gorontalo, juga sesuai dengan pendapat proy Lokbere (2017) yang menyatakan bahwa tanggung jawab mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua..

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai CV. Boga Amanda Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah

yaitu “Karyawan belum mampu meningkatkan integritasnya dalam bekerja” telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan tanggung jawab berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F hitung sebesar 15,386 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika semangat kerja dan tanggung jawab meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, sebaliknya jika semangat kerja dan tanggung jawab menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wasti (2017). Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah semangat kerja dan tanggung jawab berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai CV. Boga Amanda Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu “Karyawan masih kurang meningkatkan kuantitas kerjanya, karyawan masih kurang meningkatkan kualitas kerjanya, karyawan masih belum menghargai ketepatan waktu, karyawan masih belum memperhatikan tingkat kesalahan dalam bekerja” telah terjawab.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel semangat kerja (X_1) sebesar 2,367 dan nilai t tabel bernilai 2,005, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,367 > 2,005$) dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$.
2. Tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel tanggung jawab (X_2) sebesar 2,778 dan nilai t tabel bernilai 2,005, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,778 > 2,005$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Semangat kerja dan tanggung jawab berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Boga Amanda Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($15,386 > 3,17$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan semangat kerja karyawan yang berkaitan dengan kehadiran untuk bekerja yang meningkat setiap bulannya, gairah karyawan dalam bekerja, diadakannya kegiatan/acara dalam perusahaan yang menunjang semangat kerja. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan bantuan dari atasan dan rekan kerja jika karyawan mendapatkan tugas yang berat dan sulit juga perusahaan memperhatikan pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja dan memperhatikan rasa saling mempercayai antara karyawan yang satu dengan yang lain dan .
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan tanggung jawab karyawan yang bekerja yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan rasa kesadaran yang tinggi bahwa kehadiran adalah kewajiban para karyawan, oleh karena itu pimpinan serta karyawan tidak boleh datang terlambat. Juga disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mematuhi kode etik perusahaan untuk semua jenis pekerjaan.
3. Saran kepada perusahaan untuk mempertahankan semangat kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan juga harus memperlakukan karyawan secara

manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja dan memperhatikan rasa saling mempercayai antara karyawan yang satu dengan yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agus Purwanto, Erwan, 2012, *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, Yogyakarta : Gava Media
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Burhanuddin. 2010, *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Carlaw, Deming & Friedman. 2013. *Managing & motivating contact center Employees*. USA: The McGraw-Hill Companies.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* Jakarta : Rineka Cipta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Edwin B. Flippo 2013, *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasley.2013. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. GunungAgung. Jakarta
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press.
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.
- Kusriyanto, Bambang. 2015. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kusnendi. 2013. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPUT
- L. Mathis, Robert, H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat, 2011, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju, Bandung
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

- Payaman J. Simanjuntak .2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI
- Sedarmayanti, 2013. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinungan. 2011. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sirait, Justine T. 2016. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. 2014. *Analisis Data*, USU Press, Medan.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudarmanto. 2015, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tohardi Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

JURNAL

- Akintayo, Dayo, 2012, Working environment, worker's morale and perceived productivity in Industrial organizations in Nigeria, *Education Research Journal*, Vol. 2(3) pp. 87-93, March 2012.
- Amin Wahyudi, 2010, Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 2 Desember 2010: 99-108
- Andriyani Muttaqin, Made Nurijda, Lulup Endah Tripalupi, 2014, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. *Vol.4, No.1, 2014*
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.

- Biswakarma, Gangaram, 2018, Impact of Workplace Spirituality on Employee Productivity in Nepalese Hospitality Organization, *Journal of Tourism and Hospitality Education* 8 (2018) 62-76.
- Cahyono, Yuli Tri., Indira M., Lestiyana. 2017. Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta. *Jurnal Akutansi dan Keuangan*, Vol. 222-223.
- Deewar Mahesa. 2010, Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*, Universitas Diponegoro. 2010
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. And Management Stud*, 3(6).
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Noviyanti, Putu, 2015, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Ferokgak Tahun 2015, *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Volume: 5 Nomor 1 Tahun 2015
- Nurdin Yusuf, 2018, Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo, *Gorontalo Development Review*, Volume 1, No. 1 April 2018.
- Pangkey, Max, 2014, Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada PT Sinar Galesong Pratama Malalayang, *Jurnal Ilmu Administrasi*, (online), vol. 9, no. 1.
- patel, Bhoomi, Tarjani Desai, 2013, Effect of workplace Fun on employee morale and performance, *International Journal of Scientific Research*, Volume: 2, Issue:5, May 2013.
- Proy Lokbere, Agus S. Soegoto, Mac D. Walangitan, 2017, Pengaruh Konflik Kerjadan TanggungjawabKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua, *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 3 September 2017.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.

Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). ENHANCE EMPLOYEE PERFORMANCE FOR INCREASE WORK MOTIVATION ON UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Journal Homepage: http://ijmr. net. in*, 7(08).

Suwarto, pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro, *Jurnal Derivatif*, Vol. 10, No. 2, November 2016.

Wasti, 2017, Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten mahakam Ulu, *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2017,5 (2): 267-277