# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

## 2.1 Kajian Pustaka

### 2.1.1 Semangat Kerja

#### 2.1.1.1 Konsep Umum Semangat Kerja

Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Anwar (2002:180)

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Hasibuan (2004:94).

Dengan semangat kerja yang tinggi maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat, absensi dapat diperkecil, kerusakan dapat dikurangi dan kemungkinan perpindahan karyawan ke perusahaan lain dapat diperkecil. Salah satu cara untuk mengatasi masalah semangat kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan iklim kerja yang baik dan semangat yang tinggi (Panudju,2003).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Yasin et all (2015) mengemukakan bahwa, menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan instansi bukan pekerjaan yang mudah karena manusia adalah mahluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita, keinginan dan harapan. Dalam

upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya faktor semangat kerja. Semangat kerja itu sendiri tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi dari dalam dirinya.

Westra pakar manajemen/peneliti terdahulu menyatakan bahwa ”Semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh”. Oleh karena itu, semangat kerja sangat dibutuhkan agar suatu pekerjaan itu dapat terlihat menyenangkan.

Semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

**2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja Zainudin (2001:33) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.

2. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.

3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.

4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai,sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

### 2.1.1.3 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, 2002: 431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. 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.

2. 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.

3. Kegelisahan dimana-mana

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

4. Tuntutan yang sering terjadi

   Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntunan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

5. Pemogokan

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

### 2.1.2 Disiplin Kerja

#### 2.1.2.1 Konsep Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hadikusumah (2000:115)

Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Suwatno (2001:228)

Menurut Sinungan (2003) mengemukakan Disiplin adalah kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Heidjrachman dan Husnan (2000: 15) dalam Sinambela (2012), disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah".

Dari beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.

**2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Hasibuan (2004:194)

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kesdiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara lokal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berati bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memeberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawanpun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan kecintaan karyawan terhadap perusahaan

atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksiyang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukamn yang telah ditetapkan. Pimpinanyang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indisipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

**2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Sedangkan menurut Soejono (2000), disiplin kerja dipengaruhi oleh factor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### 2.1.3 Produktivitas Kerja

#### 2.1.3.1 Konsep Umum Produktivitas Kerja

Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), Umar (2005:9).

Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (ouput) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.Whitmore (Sedarmayanti 2005:58)

Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, Siagian (2006:154)

Menurut Cascio dalam Almigo (2004 : .53) definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Menurut Sulistiasni dan Rosidah dalam Yuli (2005) menyatakan bahwa Karyawan yang merasa puas secara alamiah akan berusaha meningkatkan hasil kerja mereka (output). Meningkatnya output kerja merupakan istilah lain dari apa yang disebut sebagai produktivitas kerja. Dengan demikian produktivitas menyangkut hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi.

**2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:72) diantaranya adalah :

a. Sikap mental, berupa :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptkan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja,apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik,kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikin untuk meningkatkan produktivitas kerja.

#### 2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Ranftl dalam (Salinding, 2011) karakteristik kunci profil karyawan yang produktif. Karakteristik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan

   Bekerja tidak hanya sekedar mencari uang tetapi meningkatkan karir untuk masa depan yang lebih baik. banyak sekali ada yang sudah kerja 5 tahun tapi gajinya masih kecil, ada yang sudah bekerja tetapi prestasinya nol hanya mencari sensasi di tempat anda bekerja. sebenarnya siapa yang salah? anda sendiri malas untuk melihat peluang karir ke depan kalau sudah bagus carilah peluang lain agar karir anda berkembang . kunci sukses untuk berkarir adalah jangan hanya dilihat dari gaji anda saja anda harus dituntut untuk berkontribusi kepada perusahaan anda misalkan anda punya hobi travelinglah, fotografilah, kenapa gak dicoba pasti anda bisa bekontribusi kepada rekan kerja, atasan anda dan bos anda pasti senang meilhat anda punya potensi lain di luar karir.

b. Bermotivasi tinggi

   - Senang bekerja keras unuk mencapai keberhasilan.
   - Selalu khawatir mengalami kegagalan
   - Cenderung bertindak atau menetapkan suatu pilihan yang realistis.
   - Senang berkompetisi yang sehat
   - Bertanggung jawab atas pilihan atau perbuatannya.

- Kesenangan atau kenikmatan untuk belajar, berarti menaruh perhatian dan minat terhadap kegiatan-kegiatan belajar dan merasa senang mengarjakan tugas-tugas
- Hasrat ingin tahu, keinginan tahuan dalam mencari hal-hal baru.
- Keuletan dalam mengerjakan tugas, memusatkan sepenuhnya untuk menyelesaikan tugas dan tidak mudah menyerah atau putus asa.
- Keterlibatan pada tugas, siswa tekun dalam mengerjakan tugas, berkonsentrasi pada tugas dan meluangkan waktu untuk belajar.

c. Mempunyai orientasi pekerjaan

Orientasi adalah upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberikan mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja

d. Dewasa

Kedewasaan dan sikap yang dewasa adalah hal yang sangat penting untuk dimiliki setiap individu. Sebaliknya sikap kekanakan adalah sumber dari banyak masalah dalam pergaulan atau kehidupan sosial. Kedewasaan adalah sebuah kondisi diri dan sikap yang bisa menyelesaikan banyak masalah dan menjadikannya selaras dengan sekitarnya. Bahkan kedewasaan bisa mencegah timbulnya masalah dalam pergaulan dan kehidupan sosial. Bisa dikatakan, dunia akan menjadi tempat yang lebih baik jika masing-masing individu bisa bersikap lebih dewasa dalam segala hal.

e. Dapat bergaul dengan efektif

Dalam hal kehidupan sehari-hari manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan teman untuk itu setiap manusia akan mencari teman sebanyak-banyaknya (bersosialisasi) untuk menunjang segala aktifitas sehari-hari maupun untuk

mencapai tujuan yang ingin di capai dalam kehidupannya namun dalam konteks ini terkadang manusia tidak selektif dalam memilih teman (bersosialisasi) mereka hanya mencari teman sebanyak-banyaknya hanya untuk berkumpul dan bersenang-senang tanpa memikirkan efektifitas dan efisiensi dalam bergaul (bersosialisasi) itu sendiri. Di zaman modern seperti sekarang seyogyanya manusia memilih teman yang dapat membantunya menjadi manusia yang lebih baik untuk kedepannya dan membantunya dalam hal relasi untuk mencapai sebuah visi dan misi yang ada dalam diri manusia itu sendiri.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang produktif memiliki karakteristik yaitu lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan, dewasa, dan dapat bergaul dengan efektif

**2.1.4 Kajian Penelitian Terdahulu**

Untuk melakukan penelitian ini, maka dilakukan penelusuran lebih lanjut dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Berikut ini adalah penelitian terdahulu :

**Tabel 2.1**
**Penelitian Terdahulu**

| NO | PENELITI/ TAHUN | JUDUL/JURNAL/ ISSN/METODE PENELITIAN | HASIL PENELITIAN | PERSAMAAN | PERBEDAAN |
|---|---|---|---|---|---|
| **1** | Fitri Afriyani Christian & Lena Farida<br><br>(2016) | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu<br><br>Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 63 orang, penelitian ini menggunakan tehnik pengambilan sampel dengan teknik *Probabiliy Sampling* yaitu dengan teknik *Stratified Random Sampling*.<br>Alat analisis yang digunakan teknik analisis regresi sederhana, dan Uji T. | 1. Untuk hasil pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan didapat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari hasil analisis data yang diketahui bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. | 1.Menggunakan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan | 1.Menggunakan variabel tambahan yaitu semangat kerja<br><br>2.Perusahaan yang diteliti yaitu Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu |
| **2** | Patricia M. Sahanggga mu Silvya L. Mandey<br><br>(2014) | Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya<br><br>Jurnal EMBA<br>ISSN : 2303-1174<br><br>Analisa yang digunakan Analisis Regresi Linear Berganda.<br>Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Dana Raya Manado yang berjumlah 52 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi berjumlah 50 responden. Data primer | 1. Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado<br>2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado<br>3. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado<br>4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado | 1.Menggunakan variabel disiplin kerja | 1.Menggunakan variabel lain yaitu pelatihan kerja, motivasi dan kinerja<br>2. Perusahaan yang diteliti Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya |

| | PENELITI/ TAHUN | JUDUL/JURNAL/ ISSN/METODE PENELITIAN | HASIL PENELITIAN | PERSAMAAN | PERBEDAAN |
|---|---|---|---|---|---|
| | | yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel | | | |
| **3** | Erma Safitri<br><br>(2013) | Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya.<br><br>Populasi dan sampel sebanyak 38 karyawan pada Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya.<br>Teknis analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Dengan bantuan *software SPSS* 18.00 dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. | **1.** Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan<br>2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawana.<br>3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | 1.Menggunakan variabel disiplin kerja | 1.Menggunakan variabel lain yaitu pelatihan, dan kinerja<br>2. Perusahaan yang diteliti Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. |
| **4** | Amelia R. Musak Riane Johnly Pio, RevoTampi<br><br>(2013) | Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja<br>Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado<br><br>Metode yang digunakan dalam<br>penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan | 1. Diperoleh hasil bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa Dengan meningkatnya semangat kerja<br>maka produktivitas kerja Kantor<br>Pelayanan Kekayaan Negara dan<br>Lelang Manado juga meningkat. | 1.Menggunakan variabel semangat kerja dan produktivitas kerja | 1.Tempat penelitian pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado |

| | PENELITI/ TAHUN | JUDUL/JURNAL/ ISSN/METODE PENELITIAN | HASIL PENELITIAN | PERSAMAAN | PERBEDAAN |
|---|---|---|---|---|---|
| | | pendekatan Analisa Korelasi Sederhana guna melihat hubungan antar variable X dan variabel Y. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan / pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado yaitu berjumlah 40 responden. | | | |
| **5** | Agussalim M, Ayu Rezkiana Putri M & Hapzi Ali (2016) | Analysis Work Discipline And Work Spirit Toward Performance Of Employees (Case Study Tax Office Pratama Two Padang) ISSN: 0972-9380 Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner yang disebar pada 59 responden dari 59 orang karyawan Metode analisis yang digunakan *multiple linear regression analysis* | 1. Work Discipline has a positive influence on employee performance Tax Office (KPP) Pratama Padang Dua 2. Morale has a positive influence on employee performance Tax Office (KPP) Pratama Padang Dua is pasial 3. Work Discipline and Morale has a positive influence on employee performance Tax Office (KPP) Pratama Padang Dua | 1.Menggunakan variabel disiplin kerja dan semangat kerja | 1.Menggunakan variabel lain yaitu Performa 2. Tempat penelitian pada Tax Office Pratama Two Padang |
| **6** | Zaenal Mustafa Elqadri1, Dewi Tri Wijayati, Wardoyo & Priyono (2015) | The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets ISSN : 1918-7173 Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner yang disebar pada 20 responden dari 20 orang, Metode analisis yang digunakan *descriptive and* | 1. Multiple correlation coefficient of R = 0.998a, this indicates that the relationship between the level of motivation (X 1) and discipline work (X 2) against work productivity (Y) very strong. This is because the value of the correlation coefficient R = 0, is the interval coefficient 998a between 0.80- | 1.Menggunakan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja | 1.Menggunakan variabel lain yaitu Motivasi 2. Tempat penelitian pada Tona'an Markets |

| | PENELITI/ TAHUN | JUDUL/JURNAL/ ISSN/METODE PENELITIAN | HASIL PENELITIAN | PERSAMAAN | PERBEDAAN |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *inferential statistical analysis that uses the Linear, in testing multiple hypotheses* | 1.000. While the value of the coefficient of determination R2 = 0.996, this shows that the independent variable (the motivation and discipline work) together can affect the dependent variables (Labor Productivity) of 99.6% while the rest of 0.40% is affected by other factors not examined. | | |
| 7 | Muhammad Arsyad<br><br>(2014) | The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard<br><br>ISSN : 2157-6068<br><br>Penelitian ini menggunakan metode sensus yang disebar kepada 47 responden karyawan Teknik analisis yang digunakan Analisis regresi linier berganda | 1.Working discipline, leadership style, and working motivation simultaneously and significantly influential to Makassar Shipyard employees' performance of 83.9 % while the other 16.1 % is influenced by other variables.<br><br>2. It is concluded that working discipline, leadership style, and working motivation are partially and significantly influential to Makassar Shipyard employees' performance. | 1Menggunakan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja | 1.Menggunakan variabel lain yaitu Importance<br>2. Tempat penelitian pada Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard |

| NO | PENELITI/ TAHUN | JUDUL/JURNAL/ ISSN/METODE PENELITIAN | HASIL PENELITIAN | PERSAMAAN | PERBEDAAN |
|---|---|---|---|---|---|
| **8** | Riska Khairani Siregar<br><br>(2016) | Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Medan<br><br>Penelitan ini dilakukan kepada seluruah Karayawan Frisian Flag Indonesia Cab Medan. Yang berjumlah 74 orang. Penelitaan ini bersifat deskritif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner | 1. Gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dapat diterima.<br>2. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja diterima | 1.Menggunakan variabel semangat kerja dan produktivitas kerja | 1.Menggunakan variabel lain yaitu gaji<br>2. Tempat penelitian pada PT. Frisian Flag Indonesia Cabang Medan |
| **9** | Putu Agus Eka Cahyantara1, Made Subudi<br><br>(2015) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan<br><br>E-Jurnal Manajemen Unud<br>ISSN: 2302-8912<br><br>Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan. Menentukan responden menggunakan metode populasi, dan menggunakan analisis jalur (path analyze) sebagai alat analisis yang sebelumnya telah lolos uji validitas dan uji realibilitas. | 1. Berdasarkan hasil uji analisis diketahui gaya kepemimpinan partisipatif, budaya kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya kerja melalui variabel disiplin kerja dan hasilnya signifikan<br>2. Gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya kerja merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Atas dasar tersebut, penulis menyarankan agar mengoptimalkan | 1.Menggunakan variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja | 1.Menggunakan variabel lain yaitu gaya kepemimpinan pertisipatif dan budaya kerja<br><br>2. Tempat penelitian pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | ketiga variabel diatas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai | | |
| **NO** | **PENELITI/ TAHUN** | **JUDUL/JURNAL/ ISSN/METODE PENELITIAN** | **HASIL PENELITIAN** | **PERSAMAAN** | **PERBEDAAN** |
| **10** | Rabiatul Saptawiah<br><br>(2016) | Pengaruh Pengawasan Camat Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Kembang Janggut Kabupaten Kutai Kartanegara<br><br>E-Jurnal Ilmu Pemerintahan<br><br>ISSN : 2477-2631<br><br>Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis statistik menggunakan rumus korelasi product moment dan SPSS dengan jumlah populasi sebanyak 28 orang responden.<br>Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner, kepustakaan, dan observasi langsung dilapangan. | 1. Pengawasan mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Kembang Janggut. | 1.Menggunakan variabel Produktivitas Kerja<br><br>2. Objek yang diteliti karyawan Instansi Kecamatan | 1.Menggunakan variabel lain yaitu pengawasan camat<br><br>2. Lokasi penelitian pada Kecamatan Kembang Janggut Kabupaten Kutai Kartanegara |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan suatu organisasi merupakan tuntutan saat ini, untuk itu pimpinan organisasi harus memperhatikan semangat kerja karena semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Faktor lain yang menentukan produktivitas keja adalah disiplin kerja karena hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan tugas tugas karyawan.

Menurut Ahmad Tohardi (2002:427) dalam bukunya menyatakan bahwa : "Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama". Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat kerja yang rendah.

Mengacu pada Soejono (2000), terdapat empat dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu : Sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur, sikap kehatian-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor, sikap tanggung jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, serta sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai aturan yang berlaku.

### 2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

**a. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amelia R. Musak et all (2013) Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado Diperoleh hasil bahwa semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa dengan

meningkatnya semangat kerja maka produktivitas kerja Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado dapat meningkat. Hal ini diperkuat dengan adanya pendapat para ahli diantaranya Alex S. Nitisemito dalam Dewi Nur Khoiriyah (2015) telah menjabarkan tentang semangat kerja, hingga dapat disimpulkan bahwa apabila mampu meningkatkan semangat kerja, perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan. Pekerjaan akan lebih cepat selesai, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil, dan sebagainya.

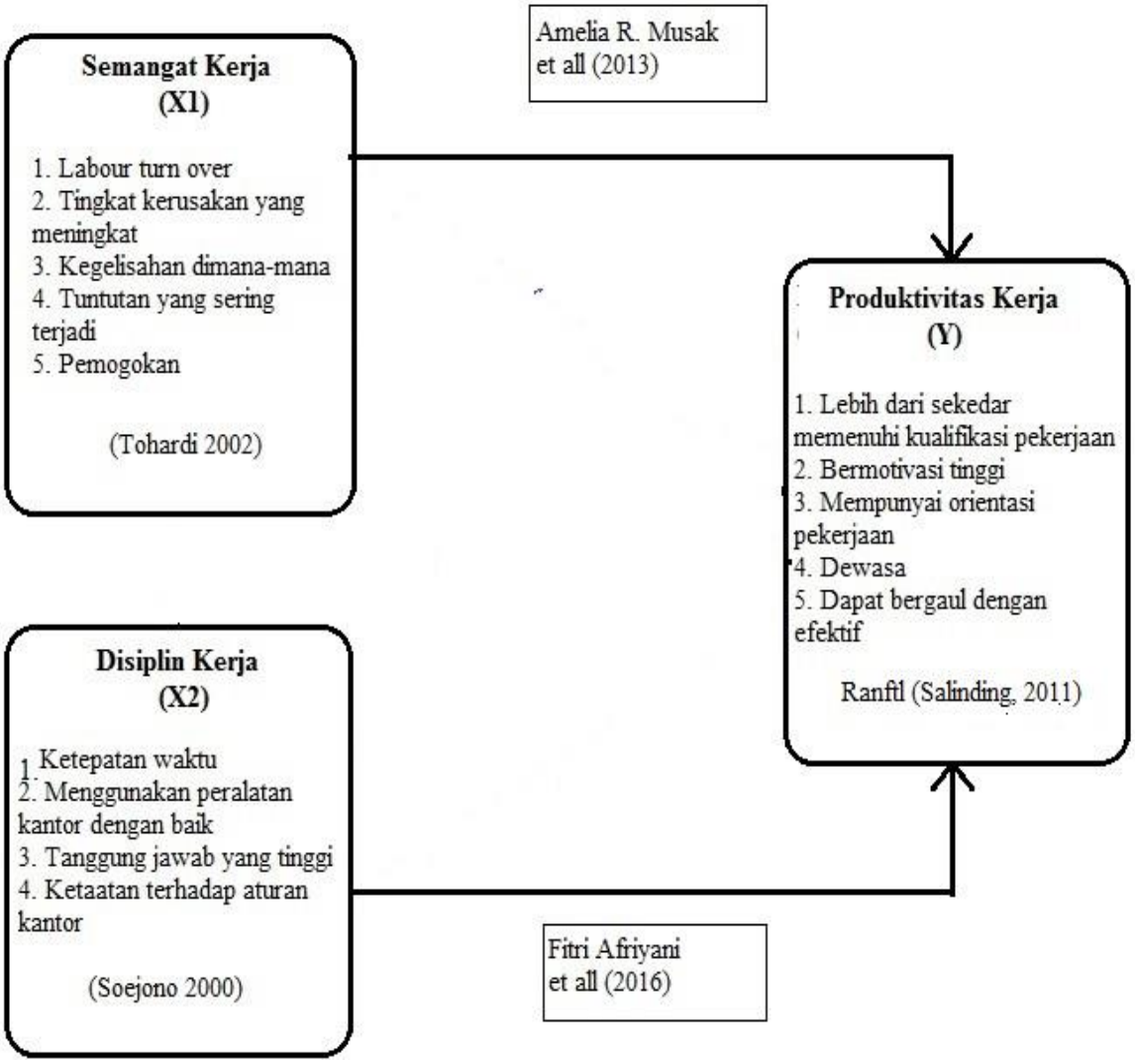
Berdasarkan pernyataan tersebut, bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi ongkos per unit dapat diperkecil. Pernyataan tersebut juga diperkuat dengan pendapat Burhanuddin dalam Dewi Nur Khoiriyah (2015) yang menyatakan bahwa apabila pekerjaan itu lebih banyak bergantung pada aspek manusia atau kelompok, dan apabila tidak dikerjakan dengan mesin, maka kehadiran tenaga manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi jelas akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pula.

**b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriyani Christian et all (2016) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (Pks) Pt. Perkebunan Nusantara Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. Adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja karyawannya, misalnya dengan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dengan datang tepat pada waktunya, terjalinnya hugungan yang baik antar sesama karyawan agar terciptanya rasa aman dan nyaman sehingga

semangat kerja karyawan meningkat yang akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang akan meningkat juga.

Berdasarkan pendapat di atas hahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan, maka disiplin merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.




**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber : Konsep Diolah Penulis*

## 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang harus dibuktikan kebenarannya didalam suatu objek penelitian yang dibangun berdasarkan permasalahan yang terjadi. Dalam penelitian, hipotesis harus dibuktikan, pembuktian hipotesis disebut uji hipotesis. Tujuan uji hipotesis bukanlah untuk membuktikan benar tidaknya, melainkan diterima atau ditolaknya suatu hipotesis. Pada penelitian ini penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga Semangat Kerja cukup rendah, Disiplin Kerja belum merata, dan Produktivitas Kerja Karyawan belum maksimal.

H2 : Diduga Semangat Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecamatan Andir Kota Bandung.

H3 : Diduga Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecamatan Andir Kota Bandung.

.