**PENGARUH GAJI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KARYA EMPAT PILAR**

***The Effect Of Salary And Work Enthusiasm***

***On Employee Productivity PT.Karya Empat Pilar***

**Yudi; Salfadri; Novi Yanti**

Program Studi Manajemen,Fakultas Ekonomi,Universitas Ekasakti

Email : [yudi9120@gmail.com](mailto:yudi9120@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan smeangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Karya Empat Pilar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 61 sampel karyawan PT.Karya Empat Pilar. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil Penelitian menunjukan berarti besarnya kontribusi variabel gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Karya Empat Pilar adalah 95,7 %.Berdasarkan penelitian diatas direkomendasikan bahwa: agar perusahaan memberikan pelatihan serta memposisikan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan keahlianya sehingga kualitas kerja karyawan semakin baik, yang mampu berdampak pada produktivitas kerja bagi perusahan.

**Kata Kunci** : Gaji, semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan

***ABSTRACT***

This study aims to determine the effect of salary and all work on the work productivity of employees of PT. Karya Empat Pilar. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to 61 samples of employees of PT. Karya Empat Pilar. The analytical method used is multiple linear regression. The results showed that the magnitude of the contribution of salary and work morale variables to the work productivity of PT. The work of the Four Pillars is 95.7%. Based on the above research it is recommended that: that the company provide training and position employees in positions in accordance with their expertise so that the quality of work of employees is getting better, which is able to have an impact on work productivity for the company.

***Keywords***: Salary, morale and work productivity of employees

**PENDAHULUAN**

Menurut Suyanto Danang, (2015: 24) sumber daya manusia disadari telah merupakan kekuatan sentral yang menggerakan dinamika organisasi.Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya, dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya Sapeni, (2013:88) mengemukan produktivitas kerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil.

Agar karyawan mau bekerja giat dan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan maka diperlukan sesuatu yang dapat memotivasi para karyawan yaitu salah satunya dengan memperhatikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan. Pemberian gaji akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ini disebabkan karena uang masih merupakan motivator yang kuat bagi karyawan. Menurut Gito Sudarmo, (2011:58) selain gaji faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja juga merupakan hal yang sangat penting, karena semangat diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

PT.Karya Empat Pilar yang bergerak di bidang *manufacture pipe fitting* dan industri jasa pelapisan anti karat, dalam melakukan operasionalnya PT. Karya Empat Pilar memerlukan tenaga kerja dalam mengolah produksi tersebut. Hasil produksi PT.Karya Empat Pilar memang tergantung pada sumber daya manusia. Hasil produksi PT.Karya Empat Pilar saat ini belum dapat memenuhi target produksi sesuai dengan kapasitas yang diharapkan oleh perusahaan. Pada tahun 2017 hasil produksi selalu meningkat yaitu sebanyak 4101 ton. Sedangkan pada tahun 2018 hasil produksi sebanyak 3840 ton, yang mana mengalami penurunan dari tahun sebelumnya.Pada PT.Karya Empat Pilar bahwa masih rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam bekerja, hal ini terlihat dari segikuantitas dan kualitas kerja karyawan.

Tercapai maupun tidak tercapai target produksi perusahaan tetap tidak memberikanimbalan berupa reward atau pemberian gaji yang tidak adil atau tidak sesuai menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk bersemangat bekerja dalam mencapai target yang diberikan perusahaan, sehingga karyawan masih merasa kurangnya atas gaji yang mereka terima serta masih kurangnya kurangnya perusahaan memberikan motivasi untuk semangat dalam bekerja.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Produktivitas Kerja**

Sondang P. Siagian, (2015: 75) bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar- besarnya dari sarana dan prasarana yang tersediadengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Menurut Flippo (1990) dalam Mas’ud, (2013: 33) Indikator produktivitas kerja adalah:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dalah hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai.

1. Kuantitas kerja

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

1. Ketepatan waktu

Ketetapan 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

1. Tingkat kesalahan.

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

**Gaji**

Menurut Rivai, (2015: 154) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan/ pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/ perusahaan

Menurut Sadili, (2011: 191) indikator yang mempengaruhi tingkat gaji adalah:

1. Menurut prestasi kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan.

1. Menurut lama kerja

Cara ini sering disebut sistem upah waktu.

1. Menurut kebutuhan

Cara ini menunjukkan upah para karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan

**Semangat Kerja**

Menurut Suyanto Danang, (2015: 136) semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Menurut Moekijat, (2015: 240) indikator dari semangat kerja adalah:

1. Tanggung Jawab.
2. Kerjasama
3. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.

1. Kegairahan Kerja

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

1. Hubungan yang Harmonis

**Hipotesis**

H1 : Diduga gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Karya Empat Pilar.

H2 : Diduga semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Karya Empat Pilar.

H3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Empat Pilar.

**METODE PENELITIAN**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan.Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner dan studi pendahuluan .Jenis data pada penelitian ini data yang akan digunakan terdiri-dari data kualitatif yang dirubah menjadi data kauntitaif dengan bantuan skala likert.

Variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Likert. Selain jenis data, pada penelitian ini sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Karya Empat Pilar . Sampel dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu sebanyak 61 orang. Metode Analisis yang digunakan pada penelitian ini analisis regresi linear berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis**

1. **Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**

Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi produk.Syarat uji validitas adalah jika r hitung > r tabel ,maka item-item pertanyaan dari kuisioner adalah valid.Adapunnilai r tabel untuk n=61 adalah 0.254.Berikut adalah hasil pengujian validitas:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **Variabel** | | | **r tabel** | **Ket** |
| X1 | X2 | Y |
| Ke-1 | ,574 | ,661 | ,607 | > 0.254 | Valid |
| Ke-2 | ,581 | ,812 | ,786 | > 0.254 | Valid |
| Ke-3 | ,577 | ,810 | ,767 | > 0.254 | Valid |
| Ke-4 | ,688 | ,681 | ,626 | > 0.254 | Valid |
| Ke-5 | ,737 | ,847 | ,813 | > 0.254 | Valid |
| Ke-6 | ,700 | ,773 | ,488 | > 0.254 | Valid |
| Ke-7 | ,692 | ,522 | ,776 | > 0.254 | Valid |
| Ke-8 | ,675 | ,661 | ,702 | > 0.254 | Valid |
| Ke-9 | ,659 | ,812 | ,621 | > 0.254 | Valid |
| Ke-10 | ,561 | ,810 | ,719 | > 0.254 | Valid |
| Ke-11 | ,794 | ,681 | ,520 | > 0.254 | Valid |
| Ke-12 | ,723 | ,795 | ,774 | > 0.254 | Valid |
| Ke-13 | ,460 | ,810 |  | > 0.254 | Valid |
| Ke-14 | ,807 | ,713 |  | > 0.254 | Valid |
| Ke-15 | ,722 | ,567 |  | > 0.254 | Valid |
| Ke-16 |  | ,661 |  | > 0.254 | Valid |
| Ke-17 |  | ,812 |  | > 0.254 | Valid |
| Ke-18 |  | ,575 |  | > 0.254 | Valid |
| Ke-19 |  | ,773 |  | > 0.254 | Valid |
| Ke-20 |  | ,567 |  | > 0.254 | Valid |

Hasil uji validitas menunjukan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki korelasi person yang lebih besar dari r table 0.254 sehingga dinyatan valid.

Suatu instrumen dinyatakan realibel jika r alpha > 0,8 berarti keseluruhan butir instrumen tersebut *reliable*.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | ***Cronbachs Apha*** | **Keterangan** |
| 1 | Gaji | 0,931 | Reliabilitas |
| 2 | Semangat Kerja | 0,959 | Reliabilitas |
| 3 | Produktivitas Kerja | 0,925 | Reliabilitas |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan realibel. Semua variabel realibel disebabkan karena hasil *correlated total item corelation* r alpha > 0,8.

1. **Hasil Uji Asumsi**

**Tabel 3 Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 61 |
| Normal | Mean | ,0000000 |
| Parametersa,b | Std. Deviation | 1,80109892 |
| Most Extreme | Absolute | ,090 |
| Differences | Positive | ,090 |
| Negative | -,074 |
| Test Statistic | | ,090 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Dari Tabel 3 diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk unstandardized residual sebesar 0,200, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian yaitu ( = 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal dan regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. | Collinearity  Statistics | |
| B | Std.  Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1,704 | 1,306 |  | 1,305 | ,197 |  |  |
| GAJI | ,209 | ,038 | ,632 | 11,898 | ,043 | ,147 | 6,783 |
| SEMANGAT KERJA | ,503 | ,041 | ,855 | 12,265 | ,000 | ,147 | 6,783 |
| a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA | | | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* gaji adalah 0,147, Dan *semangat kerja* sebanyak 0,147 Variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *toleranc*e diatas 0,1 yang berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hasil yang sama dilihat dari nilai VIF ketiga variabel independen yang menunjukkan angka dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari multikolonieritas antar variabel.

**Tabel 5 Uji Heterokedastisitas dengan Glesjer**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized  Coefficients | | | | Standardized  Coefficients  Beta | t | Sig. |
| Model B | | | Std.  Error |
| 1 (Constant) | | ,984 | 1,734 |  | ,567 | ,573 |
|  | GAJI | ,369 | 116 | 2,095 | 1,187 | ,202 |
| SEMANGAT KERJA | ,170 | ,102 | ,600 | 1,667 | ,101 |

a. Dependent Variable: RES2

Dari Tabel 5 diatas, dapat diperoleh hasil bahwa korelasi rank Spearman antara Gaji (X1) dengan variabel absolut / Ut adalah 0,202, korelasi rank Spearman antara semangat kerja (X2) dengan Ut adalah 0,101, sedangkan nilai signifikannya adalah 0,05. Jadi gaji 0.202 > 0,05 dan semangat kerja 0,101 > 0,05 itu berarti bahwa masalah heterokedastisitas tidak terjadi karena nilai rank spearman nya besar dari α = 0,05.

1. **Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Unstandardized Coefficients | | | | Standardized  CoefficientsBeta | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | | ,984 | 1,734 |  | ,567 | ,573 |
|  | GAJI | ,369 | 116 | 2,095 | 1,187 | ,202 |
| SEMANGAT KERJA | ,170 | ,102 | ,600 | 1,667 | ,101 |

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel 6 dapat disusun persamaan regresi liner berganda sebagai berikut:

*Y =* 1.704 *+0.* 209 *X1 +*0,503 *X2 + e*

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan:

1. Konstanta (nilai mutlak Y) sebesar 1.704 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka besarnya produktifitas kerja pegawai adalah sebesar Konstanta yaitu 1.704 satuan.
2. Koefisien regresi gaji yakni sebesar *0.*209. Koefisien ini bernilai positif artinya variabel gaji berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai PT. Karya Empat Pilar Jika gaji dinaikan satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,209 satuan.
3. Koefisien regresi *semangat kerja* yakni sebesar 0,503. Koefisien ini bernilai positif artinya variable semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas kerja pegawai PT. Karya Empat Pilar Jika semangat kerja dinaikan satu satuan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,503 satuan.
4. **Analisis Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.16 berikut ini:

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,979a | ,958 | ,957 | 1,832 |
| A. Predictors: (constant), semangat kerja, gaji | | | | |
| B. Dependent variable: produktivitas kerja | | | | |

Berdasarkan tabel 4.16 koefisien determinasi ditunjukan oleh *Adjusted R- Square* sebesar 0.957. Hal ini berarti besarnya kontribusi variabel gaji dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Karya Empat Pilar Padang adalah 95,7 % sedangkan sisanya 4,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, disiplin, kemampuan kerja, dan lain-lain.

1. **Pengujian Hipotesis**

**Tabel 8 Hasil Uji Statistik t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized  Coefficients | | Standardized  Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,704 | 1,306 |  | 1,305 | ,197 |
| GAJI | ,209 | ,038 | ,632 | 11,898 | ,043 |
| SEMANGAT KERJA | ,503 | ,041 | ,855 | 12,265 | ,000 |
| a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA | | | | | | |

Dari hasil tabel 8 dapat dijelaskan hasil Uji t sebagai berikut:

1. Hasil uji t untuk H1 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,043 < 0,05 (α) artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan gaji berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja PT. Karya Empat Pilar Padang.
2. Hasil uji t untuk H2 diperoleh nilai signifikans sebesar 0.000 < 0,05 (α) artinya H0 ditolak dan H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan *semngat kerja* berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai PT. Karya Empat Pilar Padang.

**Tabel 9 Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4484,379 | 2 | 2242,189 | 668,150 | b,000 |
|  | Residual | 194,637 | 58 | 3,356 |  |  |
| Total | 4679,016 | 60 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), SEMANGAT KERJA, GAJI | | | | | | |

Berdasarkan tabel 9 di atas signifikan 0,000 < 0,05. Artinya H0 ditolak H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji dan semangat kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas kerja Pegawai secara simultan.

**PEMBAHASAN**

1. **Pengaruh gaji terhadap produktifitas kerja Karyawan PT. Karya Empat Pilar Padang**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai PT. Karya Empat Pilar Jika gaji diberikan dengan baik maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

1. **Pengaruh semangat kerja Terhadap produktifitas kerja Karyawan PT. Karya Empat Pilar Padang**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai PT. Karya Empat Pilar Jika semangat kerja pegawai tinggi maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

Berdasarkan teori tersebut di atas dapat diasumsikan bahwa dengan semangat kerja berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya dengan semangat kerja yang menurun juga akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja

1. **Pengaruh Gaji dan Semangat kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Karya Empat Pilar Padang**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukan bahwa gaji dan semangat kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Karya Empat Pilar Jika gaji dan semangat kerja dilakukan baik maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

* 1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Empat Pilar Padang dengan nilai signifikan untuk variabel Gaji menunjukkan nilai dibawah tingkat signifikan sebesar 5% (α = 0,05) atau 0,043 < 0,05 dan nilai t- hitung > t-tabel yaitu 11.898 > 2.001
  2. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Empat Pilar Padang dengan nilai signifikan untuk variabel Semangat kerja menunjukkan nilai dibawah tingkat signifikan sebesar 5% (α = 0,05) atau 0,000 < 0,05 dan nilai t- hitung > t-tabel yaitu 12.265 > 2.001

**3.** Secara bersama-sama variabel Gaji, Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Empat Pilar Padang dengan nilai 0,000 < 0,05 dan nilai f- hitung > f-tabel yaitu (668,150 > 3.15 )

**4.** Kontribusi paling besar berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah semangat kerja yaitu sebesar 85,5%

**Saran**

1. Berdasarkan variabel gaji dimana masih rendahnya gaji yang di berikan disarankan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan sebaiknya meningkatkan gaji minimal sesuai UMK. perusahaan sekarang dituntut agar lebih memperhatikan gaji karyawan guna menarik karyawan supaya masuk bekerja dengan tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan merasa puas karena usaha mereka dihargai.
2. Berdasarkan variable Semangat kerja dimana tangung jawab dan presensi karyawan rendah untuk itu disarankan kepada pihak perusahaan lebih memperhatikan upaya meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap perkerjaaannya sehingga meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan kepercayaan penuh terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan dan memberikan sanksi sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Berdasarkan variabel produktivitas kerja dimana usaha dalam meningkatkan kualitas kerja disarankan kepada perusahan memberikan pelatihan serta memposisikan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan keahlianya sehingga kualitas kerja karyawan semakin baik, yang mampu berdampak pada produktivitas kerja bagi perusahan.

**DAFTAR PUSAKA**

Arikunto.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, 123. Arikunto.2013. *Metodologi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta.

Dwi Kristanto. 2010. *Pengaruh Upah Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Usaha Penggilingan Daging .*Handayani, UMS.

Gafar. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PadaPT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar*. Jurnal. Vol 17 no 2. ISSN 8954.3811

Ghozali,I. 2013. *Analisis Multivariate dengan program IBSM SPSS21*.Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani.2011.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.

Hanifa. 2013. *Pengaruh Gaji dan Komitmen Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Bumi Berkarya*. Jurnal Manajemen Vol. 03 No. 01. 2013. ISSN 1139-1510

Hasibuan Sayuti. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Muhammadiyah university Press, Surakarta

Heidrajrachman dan Husnan Suad. 2010. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta

Mangkunegara.2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Rafika Aditama,Bandung.

Niko. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas kerja Karyawan Gramedia Cirebon*. Jurnal Manajemen Vol. 02 No. 19. 2014. ISSN 3339-1510

Panjojo, Heijrahman, Ranu dan Suad, Husnan. 2014. *Manajemen Personalia*. BPFE,Yogyakarta.

P.D, S. 2014. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif.pdf.* Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.

Prokopenko, Joseph. 2014. *Productivity Manajemen A. Practical Handbook*. Ganeva : ILO

Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*. PT. Pustaka Gramedia Utama, Jakarta

Sadili Samsudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia,Bandung.

Sedarmayanti.2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.CV Mandar Maju,Bandung.

Siagian S. P. 2015.*Teori dan Praktek Kepemimpinan*.Jakarta,Penerbit Rineka Cipta,

Siagian, S.P. 2015 . *Manajemen Sumber Daya ManusiaEdisi 1Cetakan Kesepuluh*. PT. Bumi Aksara, Jakarta

Sinungan H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manu*sia*Edisi ke-2*.STIE YKPN, Yogyakarta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. https://doi.org/10.1016/S0969-4765(04)00066-9, Bandung

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. https://doi.org/10.1177/004057368303900411

Sukarno, K. W., & Syaichu, M. 2006. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*. Universitas Diponegoro Jurusan Manajemen Program S1, 67. https://doi.org/10.3104/reports.2011

Sulaiman, A. I., Suswanto, B., & Masrukin, M. 2018. *Economic Empowerment of Islamic Student Throught Optional Course Learning in Boarding School for Harmonization and Preventing Negative Stigma. International Educational Research*. https://doi.org/10.30560/ier.v1n2p26

Sunyoto Danang. 2015.*Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, *cetakan pertama*.Penerbit CAPS, Yogyakarta.

Sutrisno, 2013. *Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.

Tanuwibowo, J. C., & Sutanto, E. M. 2014. *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. Jurnal Trikonomika*, ISSN: 2355-7737, 69. https://doi.org/10.1002/nur.20445.Always