

Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung

Alifia Anisa Maydina, Dudung Abdurrahman

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

alifiaanisa28@gmail.com, abahdar@gmail.com

Abstract—At this time the competition between companies is increasing, the progress of a company can be seen from how the company's success in achieving its goals and being able to compete with intense competition between companies. The purpose of this research is 1) To know the level of Work Spirit and Work Discipline at PT. Lintas Mediatama Bandung. 2) To know the level of Employee Productivity at PT. Lintas Mediatama Bandung. 3) Analyzing how work spirit and work discipline on employee productivity at PT. Lintas Mediatama Bandung. The method of this research is descriptive and verification analysis and it was calculated by using SPSS 23.0 program. Methods of collecting data obtained through observations and questionnaires. The respondents of this research were 58 employees of PT. Lintas Mediatama Bandung. Sampling techniques with Slovin formulas and probability sampling techniques. The variables in this study were work spirit (X1) and work discipline (X2), and employee productivity (Y). The results of this study prove that: 1) Work Spirit on PT. Lintas Mediatama belongs to the good category. 2) Work Discipline on PT. Lintas Mediatama belongs to the high category. 3) The Employee Productivity on PT. Lintas Mediatama belongs to the high category. 4) Work spirit has a positive and significant effect on employee productivity. 5) Work spirit has a positive and significant effect on employee productivity. 6) Work spirit and work discipline has positive and significant effects simultaneously. The conclusion of this research is there are influence between work spirit and work discipline on employee productivity at PT. Lintas Mediatama Bandung.

Keywords—*Work Spirit, Work Discipline, Employee Productivity.*

Abstrak—Pada saat ini persaingan antar perusahaan semakin meningkat, kemajuan dari sebuah perusahaan dapat dilihat dari bagaimana keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya dan mampu bersaing dengan ketatnya persaingan antar perusahaan. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui tingkat semangat kerja dan disiplin kerja pada karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung. 2) untuk mengetahui tingkat produktivitas pada karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung. 3) Menganalisis bagaimana semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikasi dengan megoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 23.0. Metode pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung yang berjumlah 58 orang. Teknik

pengambilan sampel dengan rumus slovin dan teknik probability sampling. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah Semangat kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah Produktivitas Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa: 1) Semangat kerja pada PT. Lintas Mediatama termasuk kategori baik. 2) Disiplin kerja pada PT. Lintas Mediatama termasuk kategori tinggi. 3) Produktivitas karyawan pada PT. Lintas Mediatama termasuk kategori tinggi. 4) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 5) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 6) Semangat kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas di PT. Lintas Mediatama Bandung.

Kata kunci—*Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas*

I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan bisnis yang semakin hari semakin bertambah, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia, terdapat faktor yang dapat meningkatkan produktivitas yaitu semangat kerja dan disiplin kerja. Kurangnya semangat dan disiplin dari seorang karyawan akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang akan berpengaruh besar terhadap produktivitas yang dihasilkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja pada karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja pada karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas pada karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas pada karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar

pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pada karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung.

II. LANDASAN TEORI

A. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2013).

Menurut Nitisemito yang dikutip kembali oleh Darmawan (2013:77), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan 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.

Sementara menurut Sri Widodo (2015:104) menjelaskan bahwa semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa apabila karyawan mampu meningkatkan semangat kerja maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat selesai, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi, dan akan membuat karyawan bekerja dengan lebih giat sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

B. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap dan tingkah laku untuk menunjukkan ketaatan seseorang terhadap suatu aturan yang berlaku. Sikap dan perilaku dalam disiplin ditandai dengan adanya inisiatif, kemauan dan kehendak individu untuk mentaati peraturan yang ada (Meike E. Hartati, 2016). Disiplin berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan (Ayu Puspitawati dkk, 2018).

Menurut Sastrohadwiryono (dalam Lasnoto, 2017) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. harus dihadapi oleh semua

merek.

C. Produktivitas

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:126), Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga), sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya dapat membuat produktivitas meningkat.

Sedangkan Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Setiap perusahaan pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan.

PT. Lintas Mediatama Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang periklanan. Perusahaan ini mempunyai 136 karyawan yang terdiri dari 11 departemen. Data jumlah pegawai yang dimiliki PT. Lintas Mediatama Bandung ditunjukkan pada Tabel 1

TABEL 1

No.	Bagian	Jumlah karyawan
1.	Divisi <i>Human Resource</i>	7 orang
2.	Divisi <i>General Affairs & Log</i>	17 orang
3.	Divisi <i>Procurement</i>	6 orang
4.	Divisi <i>Finance & Accounting</i>	9 orang
5.	Divisi <i>Audio Visual Media</i>	16 orang
6.	Divisi <i>Fabrication & Contructions</i>	32 orang
7.	Divisi <i>Activation Planning</i>	3 orang
8.	Divisi <i>Event Production</i>	26 orang
9.	Divisi <i>Sales & Account (all Branch)</i>	9 orang
10.	Divisi <i>Marketing & PSD</i>	8 orang
11.	Divisi <i>Planning</i>	3 orang
	Jumlah	136 orang

Jumlah Karyawan PT. Lintas Mediatama

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ronny selaku Manager HRD di PT. Lintas Mediatama Bandung mengungkapkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung secara keseluruhan tidaklah buruk akan tetapi belum dapat dikatakan bagus atau tinggi, hal tersebut dapat terlihat dari observasi yang dilakukan oleh peneliti di kantor PT. Lintas Mediatama Bandung bahwa masih kurangnya tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat dari kesenjangan sebagai berikut:

1. Adanya penurunan semangat kerja yang terlihat

dari karyawan yang belum merasa puas terhadap jenjang karier yang diberikan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang mereka capai dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang kadang kala menunda pekerjaan tersebut sehingga selesai sesudah waktu yang ditentukan, hal tersebut berdampak pada tanggung jawab yang sepatutnya diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

2. Banyaknya karyawan yang tidak mematuhi jam kerja seperti terlambat masuk kantor dan pulang kerja sebelum jam kerja berakhir, meninggalkan jam kerja tanpa izin untuk kepentingan pribadi, dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja dalam melaksanakan tugas perusahaan yang menggambarkan bahwa tingkat disiplin kerja di PT. Lintas Mediatama masih kurang.

Dampak dari permasalahan tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung belum maksimal karena adanya penurunan semangat kerja dan rendahnya kedisiplinan karyawan. Masalah ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja mereka mengingat tugas dan fungsi karyawan adalah untuk memberikan *input* dan *output* kepada perusahaan sehingga keberhasilan dari suatu perusahaan akan tercapai dengan baik.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amelia R. Musak, dkk (2015) dan didukung oleh penelitian Weri Sanjaya (2015), semangat kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja, yang berarti bahwa dengan meningkatnya semangat kerja seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat yang ditandai dengan hasil pekerjaan sesuai atau melebihi tujuan yang diharapkan perusahaan.

(H1: Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Astria C. N Ruauw, dkk (2015) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Yang berarti bahwa disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu disiplin kerja sangat penting bagi seorang karyawan karena disiplin kerja dapat mencerminkan kepatuhan dan ketaatan karyawan terhadap perusahaan.

(H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Max Pangkey (2013) menyebutkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan artinya setiap kali terjadi perubahan semangat kerja dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga diperlukan kondisi psikologis yang baik dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diharapkan dapat mencapai tujuan

perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan keuntungan dengan cara meningkatkan produktivitas yang tinggi melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja.

(H3: Semangat Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Maka dalam penelitian ini terpilih sebanyak 58 orang karyawan PT. Lintas Mediatama.

TABEL 2 HASIL REKAPITULASI RESPONDEN VARIABEL SEMANGAT KERJA

No	Dimensi	Skor	Presentase(%)	Kriteria
1	sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi	232	75%	Baik
2	individu bekerja dengan perasaan yang menyenangkan	205,5	63,6%	Baik
3	menyesuaikan diri dengan rekan kerja	233,5	75,6%	Baik
4	keterlibatan ego dalam bekerja	229,3	73,8%	Baik
Rata-rata		225,1	72%	Baik

Berdasarkan tabel 2 nilai rata-rata jawaban responden terhadap dimensi Semangat kerja sebesar 225,1 dengan presentase sebesar 72% berada dalam kategori "Baik". Artinya karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung sudah semangat dalam bekerja namun tetap perlu ditingkatkan mengingat perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuannya jika karyawan di perusahaannya selalu semangat dalam bekerja bukan hanya di dalam satu waktu.

TABEL 3 HASIL REKAPITULASI RESPONDEN VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Dimensi	Skor	Presentase(%)	Kriteria
1	Taat terhadap aturan waktu	196,5	59,7%	Cukup

2	Taat terhadap peraturan perusahaan	228	73,3%	Tinggi
3	Taat terhadap aturan perilaku	225	71,9%	Tinggi
Rata-rata		216,5	68,3%	Tinggi

Berdasarkan tabel 3 nilai rata-rata jawaban responden terhadap dimensi Disiplin kerja sebesar 216,5 dengan presentase sebesar 68,3% berada dalam kategori “Tinggi”. Artinya karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung sudah disiplin dalam bekerja namun tetap perlu ditingkatkan terutama dalam hal manajemen waktu di perusahaan, dimana pada dimensi taat terhadap aturan waktu memiliki skor lebih kecil dibandingkan dengan dimensi lain yang berada pada kriteria tinggi.

TABEL 4 HASIL REKAPITULASI RESPONDEN VARIABEL PRODUKTIVITAS

No	Dimensi	Skor	Presentase(%)	Kriteria
1	Pengetahuan	196,8	59,8%	Cukup
2	Keterampilan	209,2	65,2%	Tinggi
3	Kemampuan	203	62,5%	Tinggi
4	Sikap	213,5	67%	Tinggi
Rata-rata		205,6	63,6%	Tinggi

Berdasarkan tabel 4 nilai rata-rata jawaban responden terhadap dimensi Produktivitas sebesar 205,6 dengan presentase sebesar 63,6% berada dalam kategori “Tinggi”. Artinya karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung sudah produktif dalam segi keterampilan, kemampuan, dan sikap akan tetapi pada dimensi pengetahuan perlu adanya peningkatan di dalam perusahaan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,518	4,202		-,599	,551
Semangat Kerja	,680	,117	,695	5,798	,000
Disiplin Kerja	,188	,184	,123	1,026	,309

a. Dependent Variable: Produktivitas

- Hasil Persamaan Regresi Berganda

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,518 + 0,680 X_1 + 0,188X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a (konstanta) = -2,518 Artinya jika Semangat kerja dan disiplin kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka produktivitas akan bernilai sebesar -2,518.

b₁ = 0,680 Artinya setiap kenaikan yang terjadi pada semangat kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 0,680.

b₂ = 0,188 Artinya setiap kenaikan yang terjadi pada disiplin kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan sebesar 0,188.

- Hasil dan Pembahasan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,609	4,70761

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa R-square sebesar 0,623 atau 62,3 %. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Lintas Mediatama Bandung sebesar 62,3%. Sedangkan sisanya 100% - 62,3% = 37,7% lainnya merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

- Hasil dan Pembahasan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2010,560	2	1005,280	45,361	,000 ^b
Residual	1218,889	55	22,162		
Total	3229,449	57			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat kerja

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 45,361 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan α = 5% (0,05) maka 0,000 < 0,05 artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan F_{hitung} = 45,361 > F_{tabel} = 4,016 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat semangat kerja pada PT. Lintas Mediatama Bandung berdasarkan hasil tanggapan kuesioner responden merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang paling tinggi dari variabel semangat kerja adalah dimensi menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan dimensi dengan nilai skor terendah yaitu dimensi individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan.
 3. Tingkat disiplin kerja pada PT. Lintas Mediatama Bandung berdasarkan hasil tanggapan kuesioner responden merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa dimensi yang paling tinggi dari variabel disiplin kerja adalah dimensi taat terhadap peraturan perusahaan dan dimensi dengan nilai skor terendah yaitu dimensi taat terhadap aturan waktu.
 4. Tingkat produktivitas karyawan pada PT. Lintas Mediatama Bandung berdasarkan hasil tanggapan kuesioner responden merupakan variabel yang termasuk dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa dimensi yang paling tinggi dari variabel produktivitas adalah dimensi keterampilan dan dimensi dengan nilai skor terendah yaitu dimensi pengetahuan
 5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung.
 6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung.
 7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan PT. Lintas Mediatama Bandung
- Saran
1. Pada variabel semangat kerja secara umum sudah baik, namun masih perlu adanya peningkatan lagi terutama pada pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu dimensi individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan baik di dalam lingkungan kantor atau di luar kantor dan perusahaan perlu menciptakan jenjang karir yang lebih baik sehingga karyawan dapat lebih semangat untuk bekerja dan bertahan untuk tidak mencari pekerjaan baru yang menjanjikan jenjang karir yang lebih baik.
 2. Pada variabel disiplin kerja terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi taat terhadap aturan waktu. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan pelanggaran yang dilalukan

oleh karyawan, hendaknya PT. Lintas Mediatama memberikan sanksi hukuman misalnya jika karyawan terlambat masuk kantor atau pulang sebelum waktu yang ditentukan maka akan diberikan sanksi berupa SP (Surat Peringatan) hal ini diperlukan agar karyawan memiliki kesadaran diri untuk memaksimalkan waktu dengan baik sehingga kedisiplinan kerjanya lebih baik.

3. Pada variabel produktivitas karyawan terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi pengetahuan. Hal ini dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi perusahaan untuk dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam memberikan ide/gagasan baru dalam menyelesaikan tugasnya di perusahaan, selain itu dengan adanya program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu karyawan mendapatkan lebih banyak ilmu dan karyawan pun akan lebih siap dalam menjalankan tugas dari perusahaan.
4. Bagi para peneliti lainnya dapat mengembangkan penelitian tentang semangat kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan jauh lebih baik lagi melihat dari banyaknya kekurangan dalam penelitian ini, karena mengingat semangat kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan sangatlah penting bagi karyawan dan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Assagaf, Shannon Cecilia Y., dan Lucky O.H. Dotulong. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni Hal. 639-649*
- [2] Darmawan, Didit. 2018. Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. *STIE Mahardhika Surabaya*
- [3] Hartati, Meike. 2016. Pengaruh Disiplin dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Manado. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- [4] Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- [5] Lasnoto. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan PT. Luah Uwang Indonesia di Samarinda*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol.11 No 2*.
- [6] Musak, Amelia, dkk. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal Administrasi Publik*.
- [7] Pangkey, Max. 2013. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang. *Jurnal ilmu administrasi*.
- [8] Puspitawati, Ayu. dkk. 2018. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.rakyat sulsel intermedia kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- [9] Ruauw, Astria C.N, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanen Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*.
- [10] Sanjaya, Weri. 2015. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor UPT – BPP Balai Penyuluhan Pertanian Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur.

- [11] Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- [12] Sri Widodo Soedarso. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan sttrategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media.
- [13] Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta