

Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar

The Influence of Morale, Work Discipline, and Compensation Against Work Productivity Employees at the District Office Navigation Class I Makassar

Indrawati

Navigation Class I Makassar

Email : Indrawati.navigasi@gmail.com

Baharuddin²

Dosen Manajemen, STIE AMKOP Makassar

Email : Baharuddin@stieamkop.ac.id

Buyung³

Dosen Ekonomi, Unismuh Makassar

Email : Buyung@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, (2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, (3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, (4) Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar yang berjumlah 72 responden, Metode penarikan sampel dengan menggunakan rumus slovin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini diperoleh dari hasil analisis dengan perolehan nilai Fhitung lebih besar dari nilai

F_{table} (70,997) dan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$). Artinya, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi meningkat secara bersama-sama (simultan) maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, begitupun sebaliknya jika Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi menurun secara bersama-sama maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi

ABSTRACT

The purpose of this research are: (1) To analyze the influence of work morale on the productivity of the employee at the First Class Navigation District Office of Makassar, (2) To analyze the effect of work discipline on the work productivity of the Employee at the First Class Navigation District Office Makassar (4) To analyze the influence of work morale, work discipline, and compensation simultaneously on work productivity of Employees At Makassar First Class Navigation Office Office.

The research method used in this research is quantitative approach. It is said that the quantitative approach because the approach used in the proposed research, process, hypothesis, down to the field, data analysis and data conclusions up to the writing using aspects of measurement, calculation, formulas and certainty of numerical data. sampling in this research is employee At Class I Office of Navigation Class I Makassar which amounted to 72 respondents, Method of sampling by using slovin formula.

The results showed that the spirit of Work, Discipline Work, and compensation together have a positive and significant effect on the productivity of employees of Makassar First Class Navigation District Office. This is obtained from the analysis with the value of F_{count} is greater than F_{table} (70,997) and the significance value F is less than 5% ($0,000 < 0,050$). That is, the spirit of work, work discipline, and compensation increased together (simultaneous) it will have an impact on increasing employee productivity, vice versa if the Spirit of Work, Work Discipline, and compensation decreased together then there will be decreased employee productivity .

Keywords: Morale, Work Discipline, Compensation

Pendahuluan

Latar Belakang

Sebagai upaya untuk menuju kemajuan dan kemakmuran bagi Bangsa Indonesia, maka pemerintah melakukan pembangunan di segala bidang. Salah satunya yang sedang dilakukan oleh pemerintah yakni pembangunan yang berorientasi pada peningkatan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga nantinya Produktivitas Nasional pegawai/karyawan akan terlihat kemajuan yang pesat.

Pembangunan pada sektor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan upaya untuk bagaimana mendapatkan pegawai dengan kemampuan kerja yang baik serta upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan sumber daya manusia. Pada lingkup pemerintahan, hal ini menjadi perhatian penting dengan harapan sumber daya manusia yang akan direkrut ataupun yang telah dimiliki, memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Pada prinsipnya, sumber daya manusia yang handal dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, sehingga outputnya adalah dapat menghasilkan pegawai pemerintah yang efektif. Dengan demikian, Sumber Daya manusia dalam hal ini adalah pegawai merupakan aset yang sangat berharga serta menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kesuksesan dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta.

Sumampouw (2013) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa Kompensasi dan Produktifitas kerja karyawan berpengaruh secara nyata, dimana Kompensasi mampu memberi pengaruh yang cukup besar terhadap Peningkatan produktifitas kerja karyawan sehingga hal ini mendukung untuk menerima tujuan. Kemudian Abdussamad (2014) menyimpulkan kompensasi di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Gorontalo berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Serta kompensasi secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja.

Berbeda dalam penelitian oleh Assagaf dan Datulong (2015) dalam penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sejalan dengan Assagaf dan Datulong, Maya, et al (2015) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa 1) Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT.

PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. 2) Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar”.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada rumusan masalah, maka beberapa permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar?
4. Apakah semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar?

1.3. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
4. Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu hal yang amat penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerjasama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan perusahaan atau manajer karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu perusahaan karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan karyawan.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2009). Adapaun menurut Tohardi, (2002) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Sedangkan menurut (Nitisemito, 2002) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Pendapat lain, semangat kerja adalah faktor pendukung yang terpenting dalam melahirkan kerjasama kelompok. (Jawwad, 2004) 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, 2004)

Moral kerja atau semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. “bekerja sama” menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan “giat dan konsekuen”, menunjukkan cara untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. “tujuan bersama”, menjelaskan bahwa tujuannya adalah suatu hal yang merasakan semuanya menginginkannya. (Moekijat, 2002)

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada umumnya semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Pemimpin perusahaan harus senantiasa memperhatikan peningkatan pada karyawannya, yang mana hal ini akan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berusaha untuk maju. Salah satu cara yang diambil diantaranya dengan memberikan motivasi yang cukup karena dengan adanya motivasi akan dapat membangkitkan semangat kerja dan produktivitas kerjapun akan lebih baik.

Disiplin Kerja Pegawai

A. Pengertian Disiplin Kerja Pegawai

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dijelaskan bahwa disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kata disiplin pada prinsipnya berasal dari bahasa Latin yaitu “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, 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 (Sutrisno, 2011).

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2011:67). Kemudian Rachmawati (2008:85) mengemukakan bahwa “ Kinerja lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi kerja yang diukur atau dinilai “. Dari pengertian ini dapat dikatakan kinerja merupakan suatu ukuran untuk menilai berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektifitas operasional suatu organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar dan kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan pegawainya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Kompensasi

A. Pengertian Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2002). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2009) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.*

Menurut Mutiara Pangabea dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang

mereka berikan kepada organisasi. Menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012).

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Tujuan Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan menjadi ukuran dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun disisi lain, ada beberapa tujuan kompensasi sebagaimana menurut Hasibuan (2009) yang memaparkan beberapa tujuan dari kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

Produktivitas Kerja

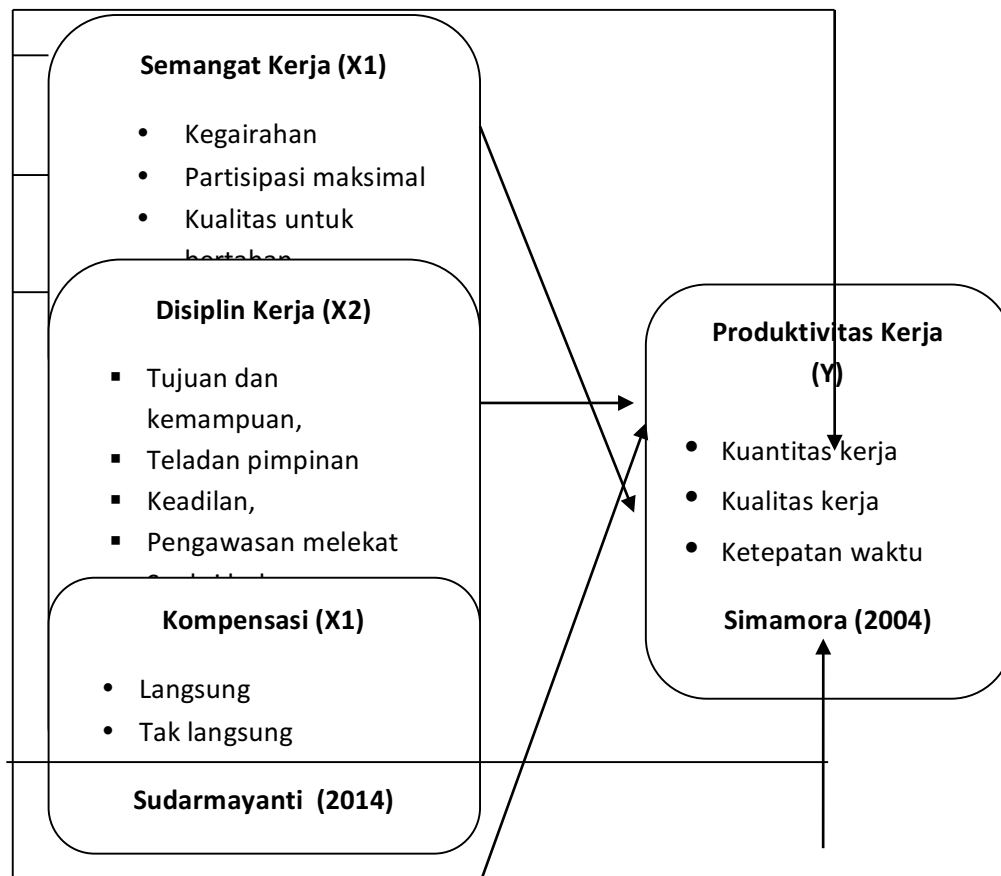
A. Pengertian Produktivitas Kerja

Didalam kegiatannya perusahaan atau organisasi harus mampu menyelaraskan tujuan perusahaan dan individu-individu yang bekerja didalam organisasi tersebut, sehingga produktivitas yang diinginkan akan meningkat dengan sendirinya. Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien bila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yaang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, maka diperlukan suatu ransangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dewasa ini masalah produktivitas merupakan masalah yang sangat penting terutama menyangkut produktivitas tenaga kerja yang digunakan didalam bagian produksi. Masalah produktivitas merupakan suatu keharusan yang mesti mendapat perhatian dari perusahaan untuk mendapat nilai tambahan dari pemanfaatan sumber-sumber dalam menghasilkan barang-barang dan jasa. Dalam ilmu ekonomi produktivitas kerja merupakan ratio antara hasil kegiatan (output) dengan pengorbanan (input) untuk menghasilkan produk tersebut. Sebelum memikirkan apakah suatu tindakan telah dilakukan dengan efektif dan efisien, maka harus diyakini terlebih dahulu bahwa tindakan tersebut merupakan tindakan yang produktif. Secara kuantitatif, analisis produktivitas sering kali didasarkan pada hasil perbandingan antara input dan output.

B. Kerangka Pikir

Produktivitas merupakan sebuah rangkuman dari jumlah serta kualitas performa dari pekerjaan pegawai, dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber-sumber daya lainnya. Filosofi mengenai produktivitas mengandung arti keinginan maupun usaha masing-masing manusia sebagai upaya untuk meningkatkan mutu dalam kehidupannya. Pandangan ini menjadikan semangat yang mendalam serta memungkinkan orang memandang bahwa kerja, baik secara individual maupun berkelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai suatu keutamaan. Produktivitas dapat dipengaruhi oleh semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sebagai alur hubungan antara variabel tersebut dalam penelitian ini tampak pada gambar berikut:



2.5. Hipotesis Penelitian

1. Semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
3. Kompensasi yang diterima berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
4. semangat kerja, disiplin kerja, dan kompenasasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Metodologi Penelitian

3.1. Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. .Dilihat dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab-akibat) dari dua atau lebih fenomena (Sekaran, 2003), melalui pengujian hipotesis. Cooper dan Schindler (2003) mengungkapkan bahwa penelitian yang mendasarkan pada teori atau hipotesis yang akan dipergunakan untuk menguji suatu fenomena yang terjadi digolongkan pada jenis penelitian eksplanatori (penjelasan). Penelitian eksplanatori melakukan studi terhadap hubungan antara dua atau lebih variabel, kemudian berusaha untuk menjelaskan fenomena yang terjadi.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Penelitian ini direncanakan selama satu (2) bulan, mulai pada bulan November hingga Januari 2018.

3.3. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar yang berjumlah 259 orang.

Mengingat jumlah populasi terlalu besar, maka jumlah sampel ditentukan berdasarkan metode Slovin dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{[1+(N)(e)^2]}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

E = Derajat kebebasan (tingkat kesalahan) 1%, 5% atau 10%

Sehingga :

$$\rightarrow \frac{259}{1+259(0,10)^2} \rightarrow \frac{259}{(3,59)} = 72,144 \text{ dibulatkan menjadi 72 sampel.}$$

Menurut hasil perhitungan rumus diatas dan dikaitkan dengan karakteristik populasi penelitian, maka jumlah pegawai yang memenuhi syarat untuk dapat dijadikan obyek penelitian adalah sebanyak 72 orang.

3.4. Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Data primer yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari responden yang mencakup identitas responden, persepsi semangat kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja.
- b) Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung. Jadi pada saat penelitian dilakukan data tersebut telah tersedia. Data tersebut meliputi laporan-laporan instansi terkait, jurnal-jurnal, majalah-majalah, serta penelitian-penelitian terdahulu.

B. Sumber data

Adapun jenis data yang dikumpulkan bersumber dari:

- a) Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner kepada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar yang dijadikan sampel penelitian. Data yang didapat berupa data ordinal dan jenisnya adalah data cross section yaitu data yang diambil pada waktu itu saja (Cooper dan Schindler, 2003). Data tersebut meliputi persepsi

semangat kerja, disiplin kerja, Kompensasi dan Produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

- b) Sumber data sekunder pada penelitian ini didapat secara tidak langsung dari sumber pertama penelitian. Data ini erat kaitannya dengan masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer. Dalam hal ini data sekunder berupa gambaran umum kantor, data diri pegawai (usia, jenis kelamin, dan pendidikan akhir), serta lama masa kerja.

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2002) mengatakan bahwa salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala likert. Caranya adalah dengan menghadapkan responden dengan pertanyaan sebagai alat untuk pengumpulan data atau informasi dari responden. Skala pengukuran atas jawaban pertanyaan-pertanyaan dengan menggunakan skala liker yang dilambangkan dari skala 1 sampai dengan 5. Dengan pemeringkatan skala likert nampak pada Tabel berikut.

Tabel 3.1. Bobot Nilai Jawaban Responden

No.	Jawaban	Notasi	Nilai
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2002)

3.6. Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi pegawai tentang pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara:

- a) Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.
- b) Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.
- c) Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi empat bagian, yang pertama tentang persepsi pegawai yang berkaitan dengan semangat kerja, yang kedua berhubungan dengan disiplin kerja, yang ketiga persepsi pegawai yang berkaitan dengan kompensasi, dan yang keempat persepsi pegawai yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai. Jawaban atas daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden dibuat dengan menggunakan skala likert (likert scale), yaitu dengan rentangan 1 sampai dengan 5. Tanggapan yang paling positif (sangat setuju) diberi nilai paling tinggi dan tanggapan paling negatif (sangat tidak setuju) diberi nilai paling rendah (Fuad Mas'ud, 2004).

3.7. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

- A. Variabel Semangat kerja (X1)

Semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Semangat kerja diukur dengan menggunakan indikator berikut ini:

1. Memberi kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar, akan tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spritual tenaga kerja.
4. Perlu saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan tenaga kerja dan memperkokoh rasa kesetiakawanan antara tenaga kerja maupun manajemen.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat. (Siswanto dalam Suleman, 2014)

B. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh, setia, serta taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis, misalnya selalu datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik, dan lain-lain. Indikator dalam mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran.
2. Tata cara kerja.
3. Ketaatan pada atasan.
4. Kesadaran bekerja.

5. Tanggung jawab. (Davis, 2000).

C. Variabel Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi. Indikator dalam mengukur kompensasi yaitu:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas (Simamora, 2001).

D. Variabel Produktivitas kerja (Y)

Produktivitas merupakan hubungan antar hasil nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas merupakan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan tenaga atau output: input. Indikator dalam mengukur produktivitas kerja yaitu:

1. Secara terus menerus selalu mencari berbagai gagasan dan cara penyelesaian tugas yang lebih baik.
2. Selalu memberikan saran-saran untuk perbaikan secara sukarela
3. Menggunakan waktu secara efektif dan efisien
4. Selalu melakukan perencanaan dengan menyertakan jadwal waktu
5. Selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya (Vincent Gaspersz, 2000).

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan telah tepat dengan variabel-variabel yang telah ditetapkan. Instrumen yang dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2006). Alat validitas yang tinggi berarti mempunyai varian kesalahan yang kecil, sehingga memberikan keyakinan bahwa data yang terkumpul merupakan data terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi masing-masing pertanyaan (indikator) dengan skor total pada suatu variabel korelasi yang dipergunakan adalah *korelasi product moment*.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan mengkorelasi masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah teknik korelasi *product moment (pearson)*, dianggap memenuhi syarat minimum kalau nilai $r \geq 0,3$, maka data tersebut signifikan (valid) dan layak digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian. Dan sebaliknya, bila skor kurang dari 0,3, berarti data tersebut tidak signifikan (tidak valid) dan tidak akan sulit diikuti sertakan dalam pengujian hipotesis penelitian. *Korelasi product moment*, rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

di mana :

X = Skor pertanyaan tertentu

Y = Skor total

XY = Skor pertanyaan tertentu dikaitkan skor total

N = Jumlah responden untuk uji coba

r = Korelasi product moment

Pembahasan

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini dikarenakan t-hitung (5,608) lebih besar dari t-tabel (1,985), dan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif (0,354) sehingga secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Artinya, jika semangat kerja mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar juga akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika semangat kerja mengalami penurunan, maka Produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar juga mengalami penurunan.

Adanya pengaruh antara semangat kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismail (2016) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja guru SMKN 2 Yogyakarta, hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan Produktivitas kerja dengan cara meningkatkan gairah kerja para guru SMKN 2 Yogyakarta.

5.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan t-hitung (7,955) lebih besar dari t-tabel (1,985), dan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif (0,506) sehingga secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Artinya, jika Disiplin Kerja mengalami baik, maka Produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar juga akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika Disiplin Kerja mengalami penurunan, maka Produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Raditya Priyo W (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat Sardiman (2002) mengemukakan beberapa manfaat dari Disiplin Kerja adalah sebagai berikut disiplin kerja merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan individu untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yakni kearah tujuan yang akan dicapai, dan menyeleksi tindakan atau perilaku. Adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Secara simultan ada pengaruh disiplin kerja, lingkungan keluarga dan motivasi terhadap minat berwirausaha, hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja para remaja di Desa Jamus Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Sejalan dengan penelitian Jauhary (2008) dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Terhadap waktu standar (Studi Kasus PT Behaestex, Gresik). Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor disiplin kerja pada PT Behaestex, mengidentifikasi produktivitas karyawan pada PT. Behaestex dan menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap waktu standar perusahaan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dari perusahaan. Data sekunder penulis ambil dari laporan arsip bagian personalia perusahaan sedangkan data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada karyawan perusahaan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dan personalia pada PT. Behaestex Gresik. Sampel yang diambil sebesar 100 orang. Data ordinal yang didapat dari skala Likert ditransformasi ke data interval dengan metode Successive Interval kemudian data diuji validitas dan reabilitasnya.

M.Sinungang (2001:135) mengatakan bahwa “Disiplin kerja adalah sikap dari seseorang/ kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan.” Bagi perusahaan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur kegiatan perusahaan, karena dengan disiplin kerja sebuah perusahaan akan mempunyai standart dalam melakukan kegiatan kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, 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 pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai 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.

5.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan t-hitung (5,676) lebih besar dari t-tabel (1,985), dan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif (0,326) sehingga secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Artinya, jika Kompensasi tinggi, maka produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar juga akan baik, sebaliknya jika Kompensasi rendah, maka produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar juga akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang sesuai pada pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar akan termotivasi untuk bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerja juga akan

meningkat, kompensasi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: kompensasi langsung dan tidak langsung.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2011:155) bahwa prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan dan bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan, dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan untuk menjawab tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

1. Semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,608 > 1,985$) dan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif (0,354). Artinya, semakin tinggi semangat kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, begitupun sebaliknya jika semangat kerja kurang baik akan menurunkan produktivitas kerja pegawai.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7,955 > 1,985$) dan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif (0,506). Artinya, semakin tinggi Disiplin Kerja yang diberikan kepada pegawai, akan memicu produktivitas kerja ke arah yang lebih baik. Begitupun sebaliknya pemberian Disiplin Kerja

yang rendah akan menurunkan produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini diperoleh dari hasil analisis regresi dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,676 > 1,985$) dan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif ($0,326$). Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Begitupun sebaliknya, kurangnya Kompensasi yang diberikan juga menurunkan produktivitas kerja pegawai.
4. Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hal ini diperoleh dari hasil analisis dengan perolehan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($70,997$) dan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,050$). Artinya, Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi meningkat secara bersama-sama (simultan) maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai, begitupun sebaliknya jika Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan kompensasi menurun secara bersama-sama maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan, adalah sebagai berikut.

1. Dikarenakan adanya pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada penelitian, maka diperlukan untuk mempertahankan disiplin kerja, agar dapat mempertahankan produktivitas kerja khususnya pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar semakin memperluas cakupan penelitian baik diantaranya dalam hal variabel yang diteliti, dikarenakan masih ada sebesar 32,0% variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga dapat mempengaruhi meningkatnya produktivitas kerja pegawai.

Referensi

- Abdussamad. Zuchri. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo. Jurnal Manajemen/Volume XVIII, No. 03, Oktober 2014: 456-466.
- Arikunto S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Arisandy, Desy. 2004. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production" Di Jakarta, Jurnal Psyche, 1 (2).
- 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.
- Cooper, Donald R, Pamela S. Schindler. 2003. Business Research Methods. Eighth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Daft, Richard L. 2002. Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga
- Danim, Sudarman 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Penerbit Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstron, Jhon W. 2000. Perilaku Dalam Organisasi. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Gaspersz, Vincent. 2000. Manajemen Produktivitas Total, Jakarta : PT. Gramedia. Pustaka Utama.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi. Dessler
- Griffin, 2004. Manajemen, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima, Jakarta : PT. Grasindo.
- Haryani, Sri. 2002. Hubungan industrial di Indonesia. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jawwad, Ahmad Abdul. 2002. Mengembangkan Inovasi dan Kreativitas Berpikir. Bandung: Syamil Cipta Media.
- Khoiriyah, Dewi Nur. 2015. Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.

- Kusumawarni, Dwi. 2007. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Labudo, Yusritha. 2013. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 55-62.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis, Robert L. 2006. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Maya, Mangundap., Silvya Mandey., dan Petrus Tumade. 2015. Analisis Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 726-736
- Moekijat. 2002. Dasar-Dasar Motivasi, Bandung : Pionir Jaya.
- Muhaimin. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Bandung, Jurnal Psyche, 1 (1).
- Nasution, M. N., 2005. Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management). Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nitisemito, Alex. S. 2002, Manajemen Personalialia. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. 2003. Research Methods for Business : A Skill Building Approach 2nd Edition, John Wiley and Son. New York.
- Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta
- Singodimedjo, Markum. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: SMMAS.
- Subekhi, Akhmad., dan Mohammad Jauhar. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV. Alfabeta: Bandung.
- Suleman, Lisna Suleman. 2014. Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 1 Tibawa Kabupaten Gorontalo. Thesis Universitas Negeri Gorontalo.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia,. Graha Ilmu: Yogyakarta

- Sumampou, Christine Lydia. 2013. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Manado. Jurnal ACTA DIURNA Vol. 2 No. 3.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Swastha, Basu dan Irawan. 2005. Manajemen Pemasaran Modern. Liberty,. Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia,. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, H.M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Mitrawacana Media.
- Yudoyono, Bambang. 2002. Otonomi Daerah. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.