

ABSTRAK

Bidang teknologi dan ilmu pengetahuan telah mengalami kemajuan yang pesat sekali. Dengan semakin kompleksnya masyarakat modern, maka semakin penting pula peranan tenaga kerja atau karyawan. Maka dari itu perlu perhatian dan upaya guna serta mempertinggi kemampuan karyawan. Adapun tujuan dari pemanfaatan karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas. Salah satu jalan untuk meningkatkan produktivitas itu adalah dengan jalan mempertinggi semangat kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan langsung antara semangat kerja yang tinggi dengan produktivitas yang tinggi pula. Untuk mengetahui apakah benar semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul "Semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan".

Selain untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui unsur-unsur dari semangat kerja yaitu kedisiplinan kerja, ketelitian kerja, kerajinan kerja, pengaliran kerja serta unsur mana yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Jenis penelitian yang penulis laksanakan termasuk studi kasus. Adapun pelaksanaan penelitian penulis lakukan di perusahaan tegel dan beton "Samodra" Blaten. Sedangkan teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah observasi, kuisioner tertutup, wawancara dan dokumentasi.

Untuk mengetahui hubungan antara semangat kerja beserta unsur-unsurnya dengan produktivitas kerja karyawan penulis menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, koefisien korelasi product moment, uji signifikansi hasil r , koefisien determinasi, analisis regresi berganda serta analisis regresi linear.

Setelah penulis mengadakan analisis data ternyata ada hubungan antara semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Selain itu dari hasil analisis unsur-unsur semangat kerja, ternyata tiga unsur semangat kerja yaitu ketelitian, kedisiplinan, kerajinan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja karyawan, sedangkan unsur lainnya yaitu pengaliran kerja ternyata tidak mempunyai hubungan dengan produktivitas kerja.

Selain itu dari perhitungan sumbangan relatif masing-masing prediktor ternyata prediktor kedisiplinan kerja mempunyai sumbangan relatif yang paling besar disusul kemudian kerajinan kerja, ketelitian kerja dan yang paling kecil memberikan sumbangan adalah pengaliran kerja karyawan.