

**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA  
CABANG LUWU**

***THE EFFECT OF WORK SPIRIT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE  
PRODUCTIVITY  
AT PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA BRANCH  
LUWU.***

*Universitas Muhammadiyah Palopo  
1)Bella Safira, 2)Haedar, 3)Rahmawati*

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semangat dan disiplin kerja dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu didukung dengan adanya semangat kerja dan disiplin kerja. Namun, kebenaran argumen ini perlu dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar diperoleh jawaban yang akurat. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu merupakan faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kerja secara maksimal. Peneliti menyarankan agar membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. Hal ini dipengaruhi agar dalam pelaksanaan tugas antara atasan dan bawahan ada rasa kerja sama dan unsur kekeluargaan. Perlu adanya kewajiban sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal antara kualitas dan kuantitasnya, perlu membina hubungan kerja sama antar pegawai dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual. Dengan demikian tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan rasa senang hati sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

**Kata Kunci :** Semangat, Disiplin, Produktivitas, Analisis PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether enthusiasm and work discipline can affect Employee Productivity at PT. Sumber Graha Sejahtera, Luwu Branch. Work productivity is influenced by several factors, including increasing work productivity, it is necessary to support the existence of work spirit and work discipline. However, the correctness of this argument needs to be proven through research activities in order to obtain accurate answers. Based on the research results, it can be concluded that the morale and work discipline at PT. Sumber Graha Sejahtera Branch of Luwu are very important factors for maximizing work productivity. Researchers suggest that fostering a harmonious relationship between the leader and the innate. This is influenced so that in carrying out tasks between superiors and subordinates there is a sense of cooperation and a family element. There needs to be an obligation so that the results obtained are maximized between quality and quantity, it is necessary to foster cooperative relations between employees in carrying out tasks so that there is no jealousy and individual feeling. Thus the given task can be completed happily so that it can achieve maximum results.*

**Keywords:** Spirit, Discipline, Productivity, Analysis of PT. Sumber Graha Sejahtera, Luwu Branch.

## PENDAHULUAN

Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin karena kunci sukses dari suatu perusahaan bukan hanya pada financial dan keunggulan teknologi saja, akan tetapi faktor manusia juga sangat penting. Pada prakteknya dalam dunia pekerjaan, suatu hal yang sangat rentan dan perlu diperhatikan adalah faktor manusia. Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan mampu berjalan tanpa adanya penggerak. Sebuah perusahaan atau organisasi sudah seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam menghadapi perubahan ke arah yang lebih positif, dibutuhkan manusia handal yang perlu ditata dalam sebuah manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia. Pada praktek yang ada, sumber daya manusia yang handal, peningkatan kedisiplinan kerja, semangat kerja, dan pengalaman kerja merupakan faktor yang perlu dan penting untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi (Moekijat, 2011).

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap, etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja serta kesempatan berprestasi (Ravianto, 2010). Disiplin kerja dan semangat kerja merupakan faktor-faktor yang menentukan produktivitas. Hilangnya disiplin dan semangat kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh secara keseluruhan terhadap produktivitas karyawan.

Produktivitas ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan dan keterampilan, disiplin dan sikap serta etos kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, sistem pengupahan, hubungan industrial dan lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan berbagai kebijakan pemerintah.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang. Setiap masyarakat yang hendak hidup tertib dan teratur memerlukan sikap dan perilaku pada warganya dalam berdisiplin. Namun tuntutan untuk berdisiplin harus cukup arif, sehingga memberi

peluang dan kreatifitas tanpa pengembangan kemampuan pribadi ini justru akan menghilangkan dinamika masyarakat yang sedang membangun. Untuk itu perlu adanya keseimbangan.

Semangat kerja merupakan sikap individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama supaya dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh, melakukan pekerjaan lebih giat agar pekerjaan dapat lebih cepat dan lebih baik (Sinungan, 2010). Semangat kerja juga dapat diamati dari kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat, 2011). Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan apa yang diharapkan yakni mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul

**“PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA CABANG LUWU.**

**Rumusan Penelitian:** Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat dikemukakan rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada **PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.**

**Tujuan Penelitian:** Berdasarkan rumusan masalah di atas agar tidak meluasnya permasalahan yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada **PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.**

### TUJUAN PUSTAKA

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor - faktor lain. Faktor – faktor tersebut antara lain semangat dan disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hadari Nawawi bukunya Administrasi Personel untuk peningkatan produktivitas Kerja mengutamakan semangat kerja yang tinggi / positif merupakan faktor yang berpengaruh berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja (Nawawi, 201:

155).Sementara itu, Nitisemito(2015: 118) mengemukakan bahwa semangatkerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikianpekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapatmenumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsungakan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat dan bagaimana kegairahan kerja, maka mereka akanmemperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengancepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil,kemungkinan perpindahan karyawan / karyawan dapatdiperkecil seminimalmungkin, sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapatditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil (Nitisemito, 2015: 118).

### **Pengertian Semangat Kerja**

Purwanto (2013: 83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan - hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarah potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja :**

Menurut Nawawi (2013: 98) Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- b. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- c. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- d. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- e. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu porsi pelengkap yang sangat penting untuk karyawan dan untuk organisasi. Tujuan suatu organisasi akan terwujud lewat produktivitas kerja karyawan yang baik dimana didalamnya karyawan harus memiliki sikap disiplin yang tinggi. Oleh karena itu disiplin kerja sangat penting dan dibutuhkan di dunia organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014: 190).

Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Selanjutnya menurut Sutrisno (2014: 87) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

### **Prinsip Prinsip Pendisiplinan**

Untuk mengkondisikan karyawan suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi  
Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun  
Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.
3. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera  
Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan  
Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda - bedakan.
5. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.  
Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan

secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan.

### **Indikator kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2014:195) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Peranan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### **Faktor yang memengaruhi produktivitas kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Simanjutak (2010 :30) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian, jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya

ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas.

3. Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### **Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja**

Menurut Sinungan (2013: 26) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- c. Untuk keputusan - keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi.
- d. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.

### **Indikator**

#### **Produktivitas Kerja**

Seperti yang dijelaskan Simamora (2014: 612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

1. Kuantitas kerja

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

2. Ketepatan waktu

Ketepatan 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.

3. Tingkat absensi

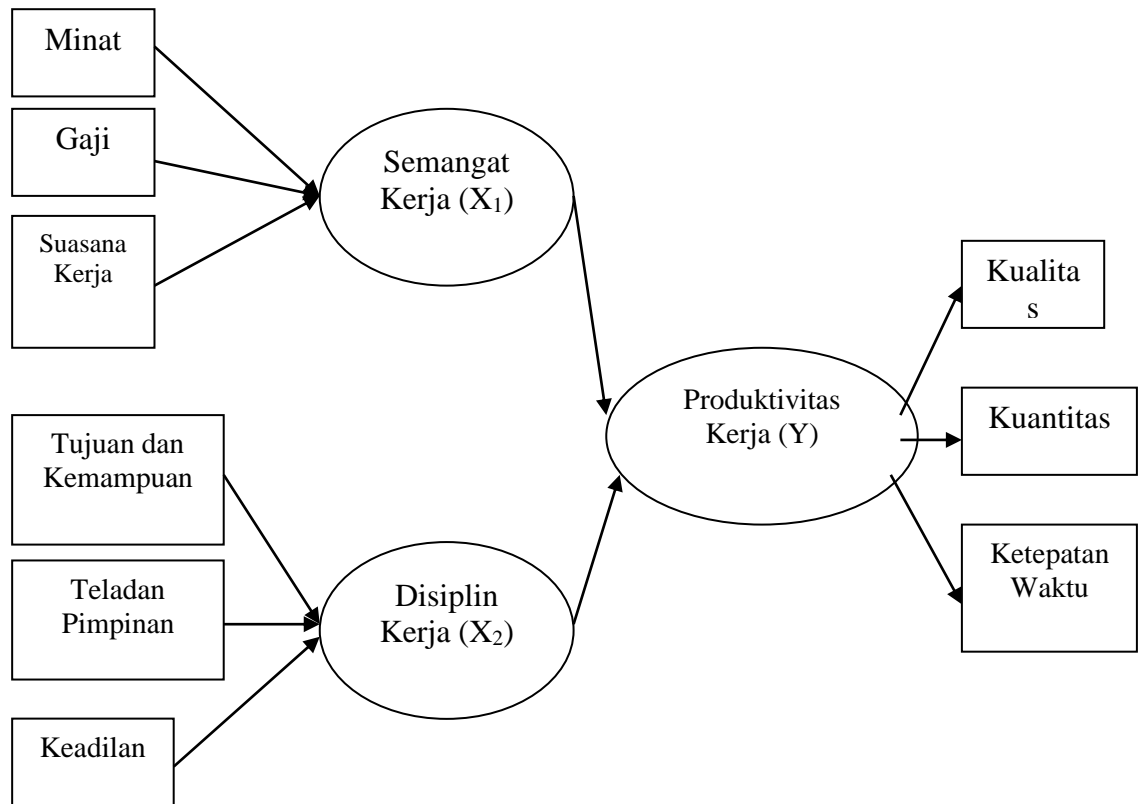
Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada, akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan emikian hasil produksinya akan rendah yang pada akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

4. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**Kerangka Konseptual**

Untuk mempermudah pemahaman tentang pengaruh semangat kerja dan disiplin terhadap produktivitas kerja, maka dapat digambarkan sebagai berikut ini.



## Hipotesis

Diduga semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian adalah metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian (Dharma, 2011). Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, jadi ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2014).

### Waktu Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu yang beralamat di

Jalan Andi Maradang Desa Barowa Kecamatan Bua Kabupaten Luwu.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan September sampai dengan Oktober 2020.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilaksanakan melalui :

#### 1. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan lisan melalui dialog langsung antara peneliti dengan parainforman.

#### 2. Observasi

Yaitu pengamatan langsung terhadap objek kajian yang sedang berlangsung untuk memperoleh keterangan dan informasi sebagai data yang akurat tentang hal-hal yang diteliti serta untuk mengetahui relevansi antara jawaban informan dengan kenyataan yang ada, dengan melakukan pengamatan langsung yang ada di lapangan yang erat kaitannya dengan objek penelitian.

## Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data kuantitatif berupa data dalam bentuk angka yang dapat dihitung.
2. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh peneliti dari lapangan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian kali ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh semangat kerja disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
2. Disiplin kerja ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.
3. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linear regression*) secara umum adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2014:277):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja karyawan

a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> : Semangat kerja

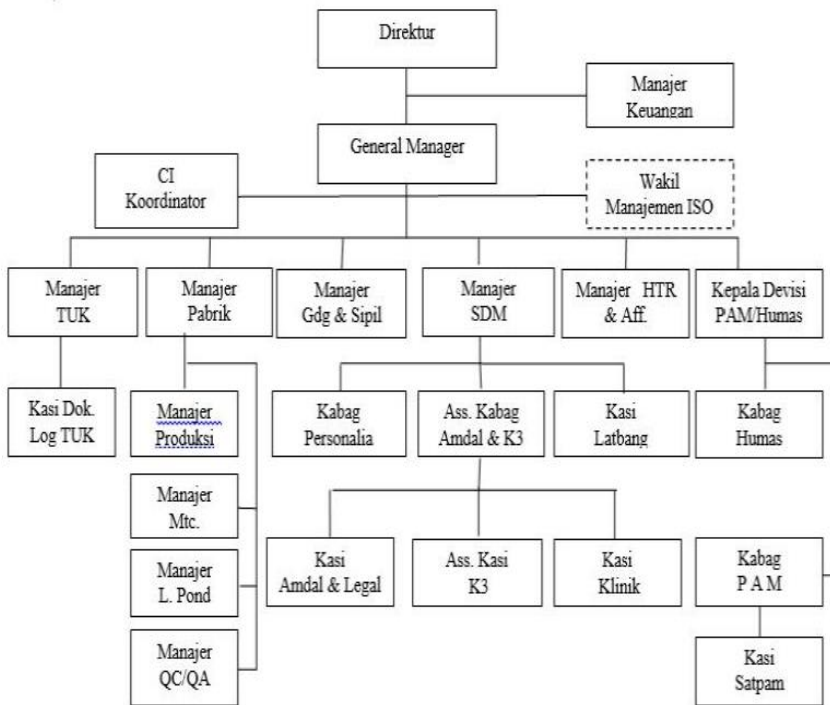
X<sub>2</sub> : Disiplin

E: Error.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan kumpulan olahan data dari hasil observasi, kuisioner, wawancara dan penelitian studi literatur yang dikaji dan di satukan kedalam beberapa aspek point dan sub point. Pada hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu merumuskan menjadi tiga bagian sub point yang meliputi sejarah berdirinya perusahaan, gambaran umum perusahaan dan analisis linear berganda hasil dari penelitian.

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte Pendirian No.11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama untuk pertamakalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 Januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bhakti. Pada tanggal 27 April 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly Dwi Putra yang diwakili Bapak Hasan Sunarko. Direktur Utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S. Dawoed diangkat menjadi Project Officer dibantu staff officer masing-masing).



Adapun struktur organisasi dari perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut :

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha produksi kayu lapis (plywood). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, atau sekitar 12 Km dari Kota Administrasi Palopo, memiliki pekerja sebanyak 2698 yang terdiri dari, beberapa departemen antara lain:

1. Produksi memiliki 2135 karyawan
2. Maintenance memiliki 222 karyawan
3. Log Pond memiliki 69 karyawan
4. Gudang/Precu. memiliki 15 karyawan
5. Tata Usaha memiliki 65 karyawan
6. HTR memiliki 102 karyawan
7. PPIC/QC.QA memiliki 75 Karyawan
8. CI memiliki 4 Karyawan
9. Keuangan 5 Karyawan
10. TUK 4 Karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Semangat dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. SumberGraha Sejahtera CabangLuwu.

### **Saran**

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Perlu membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Hal ini diperlukan agar memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugas.
2. Perlu adanya peningkatan rasa percaya diri pada seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sehingga hasil yang diperoleh lebih maksimal baik kualitas maupun kuantitasnya.
3. Perlu membina hubungan kerjasama antara karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak ada rasa iri dan rasa individual. Dengan demikian, tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan rasa senang hati.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Moekijat. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.

Ravianto, J. 2010. *Produktivitas dan Manajemen*. SIUP.Jakarta.

Moekijat. 2011. *konsekuen dalam mencapai tujuan bersama*. Bandung: Pioner Jaya.

Nawawi, Hadari. 2013. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*.Haji Masagung. Jakarta.

Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung

Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group.Jakarta

Purwanto, Ngalim. 2013. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. RemajaRosdakarya. Bandung.

Nawawi, Hadari. 2013. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*.Haji Masagung. Jakarta.

Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.Jakarta.

Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Prisma. Jakarta.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.Yogyakarta.

Dharma, Kusuma Kelana. 2011. *Metodologi Penelitian*. Trans Info Media. Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.