

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **A. Pengertian Motivasi**

Menurut Fillmore H. Stanford (1969) bahwa *“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Sudarwan Danim (2004), menyatakan motivasi kerja merupakan prakondisi bagi individu untuk berperilaku didalam pekerjaan yang ditekuni. Motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan prestasi yang tinggi dan motivasi yang rendah cenderung menghasilkan prestasi yang rendah, demikian juga dalam penghargaan. Efek dari penghargaan itu dapat berupa kepuasan atau ketidakpuasan yang akan memberi umpan balik terhadap motivasi.

Sedangkan menurut Manullang (2000) dalam buku sumber daya manusia mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manager memberi inspirasi, semangat, dan dorongan ke orang lain. Dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberi dorongan ini bertujuan untuk mengiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki orang tersebut.

Hasibuan (1994) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan, motivasi orang bekerja ada bermacam-macam, ada yang bekerja karena mendapat upah yang banyak meski pekerjaan tidak benar, ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meski jarak jauh, namun yang paling baik adalah motivasi hati nurani, karena hati nurani menjadi faktor penentu manusia menjadi baik atau buruk.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu faktor yang mendorong seseorang baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar, untuk berperilaku melakukan sesuatu aktivitas kerja. Dorongan dari dalam dapat berupa kepuasan akan kebutuhan-kebutuhan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar dapat berupa suatu tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan dari pemberian faktor motivasi

kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat pekerja dalam bekerja, dan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan tersebut dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada saat ini, sehingga menghasilkan laba yang lebih tinggi.

#### B. Jenis-jenis motivasi kerja

Menurut Hasibuan (1999), ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

##### 1. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berproduktivitas di atas standar. Dengan motivasi positif ini, maka semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi yang digunakan untuk memotivasi bawahan adalah:

1. Material insentif, dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material insentif merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerja.
2. Non Material Insentif, yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

### 3. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang akan dapat berakibat kurang baik.

### C. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

4. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, bernafas, uang gaji, perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
5. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
6. Kebutuhan akan rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
7. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
8. Kebutuhan perwujudan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu

## 2.1.2 Lingkungan Kerja

### A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan

dan bawahan serta antara sesama karyawan, yang mendukung produktivitas, karyawan sehingga produktivitas tersebut akan meningkat.

Selanjutnya menurut Bambang (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

## B. Jenis Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, Lingkungan Kerja Fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- a. Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

## C. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta

semangat juangnya akan tinggi. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat, maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan
2. Prestasi kerja Pegawai atau pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang berangkutan dan tidak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai atau pekerja menjadi akan tinggi.

### **2.1.3 Semangat Kerja**

#### **A. Pengertian Semangat Kerja**

Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi, untuk itu diperlukan peranan dari karyawan. Oleh karenanya, perusahaan menghendaki para karyawan memiliki semangat dan gairah tinggi dalam melakukan pekerjaannya karena dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan mencapai penyelesaian pekerjaan dengan teliti dan cepat, kerusakan dapat dikurangi dan absensi dapat diperkecil. Maka sudah selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan semangat kerja pada karyawannya. Sehingga dengan demikian dapat menunjang perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.

Adapun pengertian semangat kerja menurut pendapat beberapa ahli sebagai berikut:

Menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1988:160) mengemukakan bahwa: Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan.

Moekijat (1993:185) berpendapat bahwa: Dalam situasi perusahaan, pengertian semangat ini berhubungan dengan seorang pegawai terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan, teman-teman kerjanya, martabat dan status majikannya. Semangat adalah berhubungan dengan perasaan digabungkan dengan reaksi terhadap waktu kerjanya, penghasilan, pengawasan, kebijaksanaan dan praktek-praktek kepegawaian dan majikan serta kondisi kerja lainnya.

Pendapat Slamet Riadi (1984:229) mengemukakan bahwa: "Semangat kerja merupakan kemampuan dan kesanggupan untuk bekerja, menyayangi dan bergaul secara efektif tanpa perselisihan."

Sedangkan M. Ridwan (1994:627) mengemukakan bahwa: "Semangat kerja adalah sebagai sifat spiritual yang mencerminkan bahwa tercapainya tujuan kelompok adalah tepat dalam arti alasan dan juga tujuan kelompok."

Dari pendapat ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa apa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kondisi psikologis seseorang dalam hal ini tenaga kerja, yang dipengaruhi oleh keinginan atau motif tertentu, sesuai dengan kebutuhannya. Jika keinginan atau motif tersebut tidak dapat terpenuhi, maka dapat menurunkan semangat kerja karyawan, dan sebaliknya jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Berikut beberapa unsur yang diharapkan dapat dimiliki oleh masing-masing karyawan:

## **2.2 Kerjasama**

Dalam hal ini, pengertian kerjasama adalah bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang sama pula. Sehingga didalam menjalankan tugas karyawan haruslah mempunyai keyakinan terhadap diri sendiri atas kemampuan serta kecakapan yang dimiliki didalam mencapai tujuan dari perusahaan.

## **2.3 Semangat Kerja**

Semangat kerja harus dimiliki oleh karyawan dalam arti tenaga kerja tersebut harus selalu dapat menunjukkan suatu peningkatan/ prestasi kerja. Untuk dapat menunjukkan prestasinya dituntut adanya suatu semangat kerja yang tinggi.

Apabila kedua unsur tersebut telah dimiliki oleh masing-masing karyawan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan lebih mudah dicapai. Dapat dikatakan bahwa semangat kerja yang tinggi pastilah akan membuat rasa puas terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya semangat kerja dikatakan rendah apabila karyawan merasa tidak puas atas hasil kerja yang dilaksanakan dan syarat-syarat kerja yang ada, yang menyebabkan kurangnya perhatian dari para karyawan.

#### 2.1.4 Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam setiap perusahaan atau organisasi akan selalu dihadapkan pada masalah-masalah yang berkenaan dengan pemanfaatan sumber-sumber daya untuk memproduksi barang dan jasa. Dengan menggunakan sumber-sumber tersebut secara efektif dan efisien akan memberikan usaha yang lebih baik bagi perusahaan.

Dewasa ini, peningkatan produktivitas merupakan sasaran yang hendaknya dicapai perusahaan. Hal ini dilakukan karena semakin ketatnya persaingan produk-produk yang ada dipasar. Untuk mengatasi persaingan, perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas dengan harapan dapat menekan biaya-biaya produksi, sehingga mampu bersaing baik dalam mutu maupun harga.

Winardi (1992:343) mengemukakan bahwa:

“Produktivitas adalah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit dari faktor-faktor produksi lain, dalam jangka waktu tertentu”

Sedangkan menurut Webster yang dikutip oleh J. Ravianto (1986:16) mengenai pengertian produktivitas, adalah sebagai berikut:

“Produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.”

Dari sejumlah pengertian di atas, maka dalam arti luas produktivitas tenaga kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut hubungan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) dari tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut.

Produktivitas adalah rasio perbandingan dari beberapa *output* dengan beberapa *input* seperti yang dikatakan oleh International Labour Office (1979) yang dikutip oleh Hasibuan, (2003:10) dalam Penelitian Kerja dan Produktivitas, adalah:

Produktivitas dirumuskan sebagai perbandingan antara (*output*) dengan masukan (*input*) pada perusahaan, industri dan ekonomi secara keseluruhan. Produktivitas adalah gabungan sumber daya (*input*), dengan demikian sama dengan jumlah barang atau jasa (*output*) yang dihasilkan dari sumber itu.

Dari penjelasan para ahli diatas, maka peranan produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan sangat penting guna pencapaian tujuan yang lebih baik dari sebelumnya. Sebab

perusahaan akan selalu mencari perbaikan-perbaikan dan akan terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif dan terbuka serta kritis terhadap ide-ide baru serta perubahannya.

#### A. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk semua macam pengukuran produktivitas, keluaran (*output*) diukur secara fisik yang sebenarnya, yang dihitung bukan banyaknya aktivitas tetapi banyaknya hasil dari aktivitas tersebut. Produktivitas dipengaruhi faktor-faktor sumber daya sebagai masukan yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu tenaga kerja, modal dan Sumber Daya Alam (SDA) atau bahan baku industri dan keluaran (yang dimaksudkan adalah jumlah volume dari produk).

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti:

1. Pendidikan;
2. Keterampilan;
3. Sikap dan etika serta semangat kerja;
4. Gizi dan kesehatan;
5. Tingkat penghasilan;
6. Jaminan sosial;
7. Lingkungan dan iklim kerja;
8. Teknologi;
9. Sarana produksi;
10. Manajemen; serta
11. Kesempatan berprestasi.

### **2.1.5 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007), “ Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, Motivasi mempunyai peran yang sangat penting karena merupakan suatu upaya dari para Manager untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawan

Menurut Buroidah (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja pada Guru dan Karyawan SMK Pancasila 1 Kutarjo” hasilnya



Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Pramita (2012) pada penelitiannya dengan judul “ Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Pharmindo Rimpang Kokoh”. Hasilnya Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja Karyawan

Selanjutnya menurut Rahayu (2012) di dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia “ hasilnya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Karyawan outsourcing pada Telekomunikasi Indonesia. Maka dapat disimpulkan Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening.

### **2.1.6 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas**

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

Hasibuan (1994) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan, motivasi orang bekerja ada bermacam-macam, ada yang bekerja karena mendapat upah yang banyak meski pekerjaan tidak benar, ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meski jarak jauh, namun yang paling baik adalah motivasi hati nurani, karena hati nurani menjadi faktor penentu manusia menjadi baik atau buruk.

Menurut Octavianus (2008) didalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pada PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi” hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Rahmawati (2013) didalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulumgagung” hasilnya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Lingkungan Kerja adalah daerah yang digunakan untuk melakukan sesuatu dalam hal menghasilkan barang. Peran lingkungan kerja dalam Produktivitas sangat besar.

Lingkungan kerja memiliki beberapa aspek seperti kebersihan, pewarnaan, dan penerangan. Semua aspek diatas mempunyai hubungan langsung dengan karyawan. Sebagai contoh aspek kebersihan, jika lingkungan kerja tidak bersih maka karyawanpun merasa kurang nyaman untuk bekerja. Selain kebersihan juga ada penerangan, jika penerangan dalam lingkungan kerja tidak baik, tidak terang maka akan mengakibatkan kerja karyawan terganggu, sehingga akan menghambat pekerjaan karyawan. Jika lingkungan kerja di perusahaan buruk dalam arti tidak bersih, kurang penerangan maka keadaan tersebut akan menyebabkan karyawan merasa tidak betah di lingkungan kerja dan merasa kurang nyaman untuk bekerja. Hal itu akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan dan selanjutnya akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

#### **2.1.7 Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerjakaryawan**

Menurut Michoel dan Kossen (1998) semangat kerja adalah suatu konsep yang sulit didefinisikan, dikendalikan, tetapi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap atmosfer yang ada pada organisasi, semangat kerja mengacu pada perilaku karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan maupun salah satu faktor dalam pekerjaan seperti pengawasan, rekan kerja, dan insentif financial.

Menurut Mardjan (2013) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero)” hasilnya semangat kerjadan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara, karena pada dasarnya produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada semangat dan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.

Selanjutnya menurut Wasti (2017) di dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu” hasilnya semangat kerja lebih dominan mempengaruhi prooduktivitas kerja karyawan.

#### **2.1.8 Penengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening**

Menurut Wibowo (2010) Lingkungan Kerja Mepunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan.Semangat Kerja erat hubungannya dengan lingkungan Kerja tempat

Karyawan Bekerja. Tempat kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan. Karena dengan lingkungan yang diciptakan Management baik maka akan menimbulkan rasa gairah kerja dalam diri karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan Kerja memediasi Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang dilakukan oleh Rahayu (2012) menunjukkan hasil penelitian variabel lingkungan Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Bank Syariah.

Penelitian terdahulu mengenai Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kinerja melalui Semangat Kerja yang dilakukan oleh Faradillah et al. (2015) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja pada Bank Syariah.

## **2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan, berkaitan dengan Motivasi Kerja, Semangat kerja guna Meningkatkan Produktivitas kerja

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mardjan Dungglo (2013) yang berjudul “ Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara” Hasil Penelitian tersebut Semangat dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Pengaruh yang diberikan oleh variabel tersebut digambarkan dengan F hitung lebih besar dari F Tabel sehingga dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahmawati (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung” hasil penelitian tersebut PR Fajar Berlian Tulungagung dihadapkan pada masalah peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan dengan memberikan motivasi melalui peningkatan dalam pemberian Gaji, Bonus dan promosi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT, INKO JAYA Semarang”. Hasil dari penelitian tersebut Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) secara bersama sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Y) di PT. Inko Java

4. Penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Fitrya (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dn Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Tapen BONDOWOSO” Hasil dari penelitam tersebut Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja guru pada SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Yordy Wisnu Kusuma (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat kerja Karyawan CV.F.A Management” hasil penelitian tersebut motivasi kerja dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan terbukti kebenarannya
6. Penelitian yang dilakukan oleh Fajar Apriani (2009) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja” Hasil penelitian secara keseluruhan menunjukkan kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada dosen di Universitas Mulawarman.

**Tabel 2.1**  
**Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Kesimpulan
---------------	-------	------------------	-------------------	----------	--------	------------

Mardjan Dugglo	2013	Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabanng Sulawesi Utara	Mengetahui pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.	Semangat kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Produktivitas kerja (Y)	Karyawan PT. Jasa Raharja	Semangat dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara
Desi Rahmawati	2013	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung	Mengetahui manakah yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PR Fajar Berlian Tulungagung	Motivasi (X) Produktivitas (Y)	Karyawan pada PR Fajar Berlian Tulungagung	Meningkatnya produktivitas kerja karyawan yang dilakukan dengan memberikan motivasi melalui peningkatan dalam pemberian Gaji, Bonus dan promosi.
Abdul Rachman Saleh	2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi	Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) Produktivitas (Y)	Karyawan PT INKO Java	Hasil dari penelitian tersebut Terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja

		di PT, INKO JAYA Semarang	Kerja Karyawan pada PT. Inko Java.			
Lailatul Fitrya	2016	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Tapan BONDOWOSO	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap semangat kerja guru pada SMPN 1 Tapan.	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Semangat Kerja (Y)	Guru pada SMP Negeri 1 Tapan Bondowo so	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja
Yordy Wisnu Kusuma	2016	Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat kerja Karyawan CV.F.A Management	Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja	Motivasi Kerja (X1) Insentif (X2) Semangat Kerja (Y)	Karyawan CV.F.A Managem ent	Motivasi kerja dan insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja
Fajar Aprino	2009	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja	Mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja	Kompetensi (x1) motivasi (x2) kepemimpinan (x3) Efektivitas Kerja (Y)	Dosen Universitas Mulawarman	kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap efektivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada dosen di

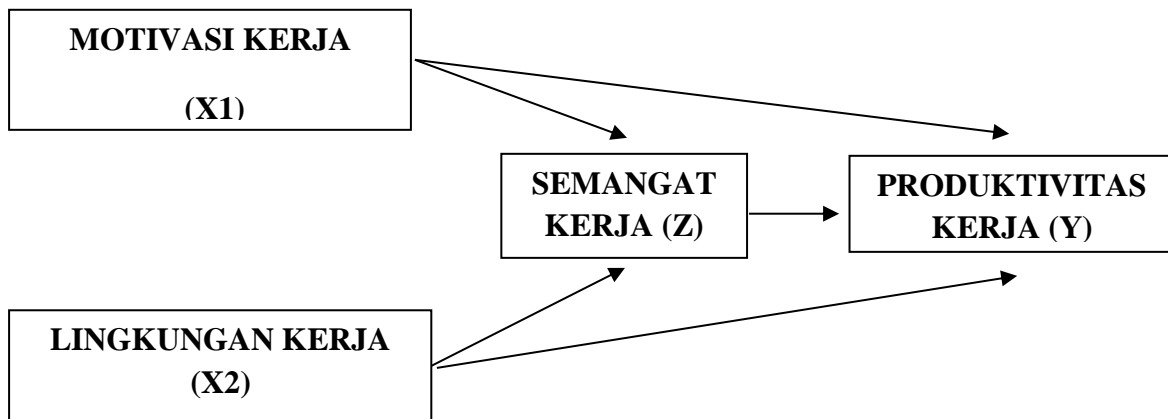
						Universitas Mulawarman
--	--	--	--	--	--	---------------------------

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada obyeknya didalam penelitian Semangat Kerja merupakan Variabel Intervening dimana variabel yang mempengaruhi 2 Variabel yang akan diteliti

Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian yang berbeda maka peneliti tertarik meneliti kembali variabel variabel yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yaitu “Pentingnya Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Semangat Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening pada UD Mesin Tani Jombang.

## 2.3 Model Konseptual Penelitian

Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian



### Keterangan

- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Lingkungan Kerja
- Z : Semangat Kerja
- Y : Produktivitas Kerja

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiono (2009) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 2.4.1 Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat kerja sebagai variabel intervening.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Siagian (2007), “Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, motivasi mempunyai peran yang sangat penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya” Menurut Buroidah (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pada Guru Dan Karyawan SMK Pancasila 1 Kutuarjo” hasilnya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selanjutnya menurut Pramita (2012) pada penelitiannya dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pharmindo Rimpang Kokoh” hasilnya motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Selanjutnya Menurut Rahayu (2012) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh



Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia” hasilnya lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan outsourcing pada Telekomunikasi Indonesia. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

**H1: Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja sebagai variabel *intervening*.**

#### **2.4.2 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas**

Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

Menurut Octavianus (2008) didalam penelitiannya yang berjudul „Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pada PT. BPR Bhakti Daya Ekonomi” hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakaryawan.

Selanjutnya menurut Rahmawati (2013) didalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulumgagung” hasilnya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun dalam penelitian yang dilakukan Apriani (2012) berjudul “pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang” terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Sinta Yulis (2013) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT Indocoment Tunggal Prakarsa” hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dari Uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

**H2 : Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan**

### **2.4.3 Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas**

Menurut Michoel dan Kossen (1998) semangat kerja adalah suatu konsep yang sulit didefinisikan, dikendalikan, tetapi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap atmosfer yang ada pada organisasi, semangat kerja mengacu pada perilaku karyawan terhadap organisasi atau perusahaan secara keseluruhan maupun salah satu faktor dalam pekerjaan seperti pengawasan, rekan kerja, dan insentif finansial.

Menurut Mardjan (2013) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero)” hasilnya semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara, karena pada dasarnya produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada semangat dan disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.

Selanjutnya menurut Wasti (2017) di dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam Ulu” hasilnya semangat kerja lebih dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

**H3 : Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan**

### **2.4.4 Pengaruh Semangat dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening**

Menurut Wibowo (2010) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan. Semangat Kerja erat hubungannya dengan lingkungan Kerja tempat Karyawan Bekerja. Tempat kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan Semangat Kerja Karyawan. Karena dengan lingkungan yang diciptakan Management baik maka akan menimbulkan rasa gairah kerja dalam diri karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan Kerja memediasi Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja yang dilakukan oleh Rahayu (2012)

menunjukkan hasil penelitian variabel lingkungan Kerja berpengaruh Positif Signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Bnak Syariah.

Penelitian terdahulu mengetahui Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kinerja melalui Semangat Kerja yang dilakukan oleh Faradillah et al. (2015) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja pada Bank Syariah.

Berdasarkan Penelitian diatas dapat disimpulkan Hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dengan Semangat Kerja sebagai variabel *intervening*.**