

Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang

Max Pangkey

***Abstract:** Problems as well as a goal of this study was to determine how much influence the morale and discipline of the productivity of employees working at PT. Sinar Pratama Galesong Malalayang. Respondents involved in this study were the number of employees is 30 people. Data were collected using questionnaires techniques and then analyzed by using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 14. The results showed that both variables Morale and Discipline Work has a very strong relationship at all to the Work Productivity in the Primary Galesong PTSinar employees Malalayang. Based on these results, it is suggested to the Chairman at PT. Primary Galesong rays should maintain discipline in particular work to employees in terms of timeliness, the ability to do a good job and have a high responsibility in work. With the increased labor discipline as mentioned above is expected that employees will be able to work well and vigorously so that the objectives of the company can be achieved.*

***Keywords:** morale, work discipline, employee productivity..*

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, 1995).

Disiplin kerja dan semangat kerja merupakan factor-faktor yang menentukan produktivitas. Hilangnya disiplin dan semangat kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh secara keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi dengan menggabungkan diri dalam organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan (Warsono, 1997),

Terry (1993) menyatakan disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982). Begitu juga jika semangat kerja rendah akan berpengaruh pada produktivitas karyawan karena semangat kerja erat kaitannya dengan kegairahan kerja.

Max Pangkey adalah dosen program studi administrasi niaga Fisip Unsrat

Semangat kerja merupakan sikap individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama supaya dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Westra, 1980), melakukan pekerjaan lebih giat agar pekerjaan dapat lebih cepat dan lebih baik (Sinungan, 1995). Semangat kerja juga dapat diamati dari kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama (Moekijat, 1995).

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan apa yang diharapkan yakni mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba dengan cara meningkatkan produktivitas yang tinggi. Untuk pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan dalam rangka memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang dapat dilakukan melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya karyawan kurang menaati tata tertib dan kebersihan kantor, sirkulasi ruangan kerja yang kurang baik, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, dan suasana kerja yang kurang kondusif.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah seluruh penduduk/individu yang dimaksud untuk diselidiki (Hadi, 1994). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang. Adapun jumlah karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang adalah 30 orang. Sampel adalah sebagian yang diteliti apabila subjeknya kurang dari 100 maka diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi (Arikunto, 1998). Mengingat jumlah karyawan di lingkungan PT. Sinar Galesong Pratama Malalayang kurang dari 100 yaitu 30 orang maka berdasarkan ketentuan tersebut di atas peneliti mengadakan penelitian pada seluruh populasi. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah (1) Metode Kuesioner, (2) Metode Dokumentasi.

Sebelum instrumen digunakan sebagai alat pengumpulan data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada 15 responden yang diambil secara acak untuk apakah data instrument tersebut sudah valid dan reliabel. Validitas adalah suatu ukuran yang mewujudkan kevalidan/kesahihan suatu instrument (Arikunto, 1998). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan karena instrumen sudah baik (Arikunto, 1998).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode analisis regresi linear berganda melalui bantuan komputer SPSS Versi 14.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.229			1.538	.136
Semangat Kerja	.442	2.749	.189	.377	.027
Disiplin Kerja	.943	.289	.525	3.267	.003

^a Dependent Variable: Produktivitas Kerja. Sumber : Data Olahan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel di atas maka dapat dilihat pada bagian "*Coefficient*" bahwa model regresi yang diperoleh adalah: $Y = 4,442 + 0,442 X_1 + 0,943 X_2 + \varepsilon$ Konstanta (α) sebesar 4,442 memberikan pengertian bahwa jika Semangat Kerja dan Disiplin Kerja sama dengan nol (0), maka besarnya Produktivitas Kerja adalah sebesar 2,944 satuan. Model regresi $Y = 4,442 + 0,442 X_1 + 0,943 X_2 + \varepsilon$ menggambarkan bahwa bebas (independen) Semangat Kerja dan Disiplin Kerja dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan, jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Produktivitas Kerja adalah sebesar nilai koefisien (β) dari nilai variabel independen tersebut.

Jika nilai β_1 yang merupakan koefisien korelasi dari variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar 0,442 mempunyai arti bahwa jika variabel Semangat Kerja bertambah 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,442 satuan. Jika nilai β_2 yang merupakan koefisien korelasi dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,943 mempunyai arti bahwa jika variabel Disiplin Kerja bertambah 1 satuan, maka variabel Produktivitas Kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,943 satuan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Semangat Kerja dan Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja.

B. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

1. Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti yang ada pada tabel bagian *Correlations* dapat dilihat bahwa koefisien korelasi linear yang dihasilkan antara Semangat Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,785 artinya tidak memiliki tingkat hubungan yang berlawanan atau negatif yaitu sebesar 0,785 dan koefisien korelasi linear yang dihasilkan antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 0,818 artinya juga tidak memiliki tingkat hubungan berlawanan atau negatif sebesar 0,818.

Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat sekali terhadap Produktivitas Kerja karyawan P.T.Sinar Galesong Pratama di Malalayang.

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y). Koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,725 ini memberikan pengertian bahwa besarnya Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu Semangat Kerja dan Disiplin Kerja adalah sebesar 72,5 % sementara sisanya 27,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji, telah dikemukakan dalam Bab sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian r ini sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji F

Hasil analisis regresi menggunakan $F_{hitung} = 35,628 > F_{tabel} = 2,78$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Semangat Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

2. Uji t

Dari hasil uji t pada tabel 4.14. Juga dapat dilihat bahwa jumlah Semangat Kerja (X_1) $t_{hitung} = 2,343 > t_{tabel} = 2,042$ dan signifikansi $p\text{-value} = 0,027 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan pembahasan hasil analisa dalam penelitian ini maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 4,229 + 0,442 X_1 + 0,943 X_2 + \varepsilon$
Artinya bahwa setiap kenaikan variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar satu skala akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,442 skala dengan asumsi X_2 konstan atau tetap. Setiap kenaikan Variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar satu skala, akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,943 skala dengan asumsi X_1 tetap atau konstan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa setiap kali terjadi perubahan Semangat Kerja dan Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan.
2. Untuk melihat besarnya kontribusi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y), ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi sebesar 0,725. Angka ini menunjukkan besarnya sumbangan variabel bebas Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan (Y) sebesar 72,5%; sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa hal yang dapat disarankan sebagai berikut:

1. Secara umum semangat kerja karyawan sudah sangat baik, namun demikian masih perlu peningkatan lagi terutama pada peningkatan kedisiplinan karyawan saat masuk dan pulang kantor, peningkatan kerja sama diantara karyawan terutama pada peningkatan kepekaan karyawan pada rekan sekerja yang mengalami kesulitan kerja maupun mengalami musibah, peningkatan usaha perbaikan atas kesalahan kerja yang mereka lakukan serta turut berperan dalam usaha menjaga dan merawat peralatan kerja agar pekerjaan mereka tidak terganggu akibat kerusakan peralatan kerja tersebut.
2. Pimpinan pada PT. Sinar Galesong Pratama hendaknya mempertahankan disiplin kerja khususnya bagi karyawan dalam hal ketepatan waktu, kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Dengan adanya peningkatan disiplin kerja seperti tersebut di atas diharapkan para karyawan akan mampu bekerja secara baik dan penuh semangat sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Hadi, Sutrisno. 1994. *Analisis Regresi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Moekijat. 1975. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya.
- Nitisemito, Alex S. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia.
- Ravianto, J. 1995. *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta : SIUP.
- Sinungan, M. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Wasono, Ig. 1997. *Etika, Komunikasi Kantor*. Yogyakarta : Kanisius.
- Westra, Pariata. 1980. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Liberty.