

**SEMANGAT DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. JASA RAHARJA (PERSERO) CABANG SULAWESI UTARA**

Oleh:  
**Mardjan Dunggio**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas SamRatulangi Manado  
email: [marjandunggio@yahoo.com](mailto:marjandunggio@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Produktivitas yang tinggi dari karyawan perusahaan merupakan tuntutan saat ini, untuk itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja karena Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Faktor lain yang menentukan produktivitas kerja adalah disiplin kerja karena hilangnya disiplin kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan tugas tugas karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel yang digunakan 50 responden dari populasi sebanyak 56 karyawan. Metode Penelitian deskriptif, dengan analisis kausalitas dan Metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian secara simultan Semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Rahardja (Persero) cabang Sulawesi Utara. Variabel dominan adalah disiplin kerja. Artinya Produktivitas kerja karyawan dapat dicapai perusahaan apabila karyawan dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan serta waktu kerja dapat lebih dioptimalkan.

**Kata kunci:** *semangat kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja*

**ABSTRACT**

*High productivity of the employees of the company are the current demands, to the leadership of the company have to pay attention to morale because morale is a mental attitude that can provide the impetus for a person to be able to work harder, faster, and better. Another factor that determines the productivity of labor discipline kerja is due to loss of work discipline will affect the work efficiency and employee tasks. The purpose of this study to determine the effect of the spirit and discipline of work on employee productivity. The sample used 50 respondents from a population of 56 employees. Descriptive research methods, the causality analysis and multiple linear regression method. The results simultaneously working spirit and discipline affect the productivity of employees at PT. Jasa Raharja (Persero) North Sulawesi. Dominant variable is the discipline of work. Meaning of employee productivity can be achieved if the company can concentrate more employees in completing the work in accordance with the specified time and working time can be optimized.*

**Keywords:** *working spirit, work discipline, work productivity*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

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 jumlah jam kerja, mutu pekerjaan, semangat kerja, Disiplin kerja, efisiensi dan efektivitas pekerjaan dan lain-lain. Maka dari itu untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan hendaknya harus memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah semangat kerja yaitu sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi. Peningkatan produktivitas selama ini lebih banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, padahal untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut perlu dilakukan latihan atau training yang memerlukan adanya pengorbanan dana ( biaya ) dan waktu yang tidak sedikit. Oleh karena itu peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas yang tinggi.

Badan usaha milik negara sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia ikut serta berperan aktif dalam pembangunan Nasional khususnya dalam sektor Asuransi. Salah satu badan usaha tersebut adalah PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas / menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari semangat dan disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan adanya semangat dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Hampir semua kegiatan produksinya menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan produktivitas yang tinggi. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar – benar dapat dinikmati konsumen.

Usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan di PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. Adapun tingkat kecenderungan ketidakhadiran bervariasi selama bulan Januari-Desember 2012. Tingkat kehadiran setiap karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 100% untuk setiap bulannya. Melihat banyaknya jenis cuti yang diberikan PT. Jasa Raharja (Persero) dan tingkat kehadiran selama tahun 2012, maka dalam kenyataannya tingkat kehadiran yang terendah adalah bulan Desember sebesar 79 % sementara tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan Januari sebesar 90 %. Hal ini menunjukkan bahwa adanya indikasi tidak disiplinnya karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut dan diperlihatkan dengan tidak tercapainya tingkat kehadiran yang diharapkan.

Produktivitas kerja atau kinerja pegawai PT. Jasa Raharja telah menerapkan suatu sistem manajemen kinerja sebagai alat pengukuran, yang dikenal dengan istilah Sistem Manajemen Unjuk Kerja (SMUK). Sistem ini sekaligus dipakai didalam proses pemberian penghargaan bagi setiap pegawai selama mengabdikan kepada perseroan dalam kurun waktu satu semester berjalan. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai unjuk kerja pegawai

yang diperoleh selama satu semester berjalan. Penjelasan mengenai teori disiplin kerja dan Produktivitas kerja karyawan serta penjelasan keadaan praktis (fenomena di perusahaan) diatas maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi kesenjangan antara teori yang ada dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan yaitu tingkat absensi yang diharapkan tidak tercapai dan penurunan tingkat Produktivitas kerja karyawan pada tahun 2012.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.
2. Semangat Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.
3. Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

### **Hipotesa**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja di duga mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.
2. Semangat kerja dan Disiplin Kerja di duga mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.
3. Semangat kerja di duga mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Semangat Kerja**

Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Anwar (2002:180)

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Hasibuan (2004:94)

Semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

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

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja Zainudin (2001:33) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
2. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.
4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, 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 karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. 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. 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. Suwatno (2001:228) Dari beberapa pengertian diatas dapat kita ketahui bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat pendisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut Hasibuan (2004:194)

a. Tujuan dan Kemampuan

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

b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatannya, kedisiplinan bawahannya pun ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawan pun akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

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

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawan pun merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi/hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang indiscipliner akan disegani dan diakui kempemimpinannya.

### **Produktivitas Kerja**

Produktivitas ialah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), Umar (2005:9). Produktivitas adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Whitmore (Sedarmayanti 2005:58) Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan (*output*) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal, Siagian (2006:154)

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:72) diantaranya adalah :

- a. Sikap mental, berupa :
  1. Motivasi kerja
  2. Disiplin kerja
  3. Etika kerja
- b. Pendidikan dan pelatihan  
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.
- c. Keterampilan  
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.
- d. Manajemen  
Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
- e. Hubungan industrial  
Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menciptakan ketenagan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- f. Tingkat penghasilan  
Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- g. Gizi dan Kesehatan  
Apabila pegawai dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- h. Jaminan sosial  
Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- i. Lingkungan dan iklim kerja  
Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- j. Sarana produksi  
Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
- k. Kesempatan berprestasi  
Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimilikin untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### METODE PENELITIAN

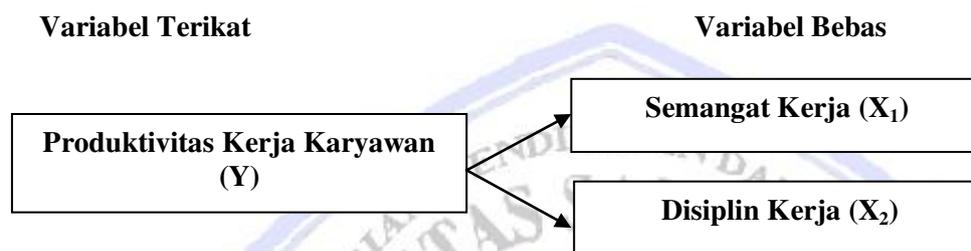
#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di pakai dalam penelitian ini adalah penelitian survey yaitu untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja(persero) Cabang Sulawesi Utara. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga di temukan kajian relative, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2004:7).

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004 : 72). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang ada di PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Sulawesi Utara sebanyak 56 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2004:75). Pada populasi 56 Karyawan, besaran sampel dengan tingkat kesalahan 5 % dengan menggunakan rumus Slovin didapat sampel sebesar 49,1228 sehingga dibulatkan menjadi 50 sampel dengan taraf kesalahan yang mungkin terjadi tidak lebih dari 0,05 atau 5 % . Namun karena jumlah populasi dibawah 100 maka diambil sampel jenuh atau seluruh populasi yang ada sebagai sampel yaitu berjumlah 56 orang karyawan sebagai responden dalam penelitian ini.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1.**  
**Kerangka Berpikir Penelitian**

### Teknis Analisa Data

#### Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Dalam hubungan dengan penelitian ini, variabel independen adalah Semangat Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja (Y), sehingga persamaan regresi berganda estimasinya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
- $\alpha$  = Konstanta dari persamaan regresi
- $\beta_1$  = koefisien regresi dari variable X1, Semangat Kerja
- $\beta_2$  = koefisien regresi dari variable X2, Disiplin Kerja
- X1 = Semangat Kerja
- X2 = Disiplin Kerja

#### Analisa Korelasi Berganda

Menurut Sugiono (2004), pengujian korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama, dengan menggunakan pendekatan Korelasi Berganda dengan rumus:

$$r_{X_1 X_2 Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Dimana :

- r = koefisien korelasi
- X1 = Variabel Bebas (Semangat Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (Disiplin Kerja)

Y = Variabel Terikat (Produktivitas kerja).

Nilai r berkisar antara -1,00 sampai dengan 1,00. Jika dalam perhitungan ternyata diperoleh harga r yang lebih besar dari +1 atau lebih kecil dari -1, hal tersebut mengindikasikan adanya kekeliruan dalam perhitungan. Apabila nilai r negatif berarti terdapat korelasi yang negatif atau hubungan yang berlawanan arah antara variabel X dengan variabel Y. Sedangkan bila nilai r positif berarti terdapat hubungan yang positif atau hubungan yang searah antara variabel X dengan variabel Y. Interpretasi harga koefisien korelasi :

- Apabila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel sangat lemah dan tidak terdapat korelasi sama sekali.
- Apabila  $r = +1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat serta terjadi korelasi yang searah (jika X naik maka Y pun naik). Apabila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat sekali serta terjadi korelasi yang berlawanan (jika X naik maka Y turun atau sebaliknya).

## Pengujian Hipotesis

### Uji Secara Serentak (Uji F)

- Membuat formulasi hipotesis

$$H_0 : b \neq 0$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel *bebas* ( x ) terhadap variabel *terikat* ( y ).

- Menentukan level signifikansi dengan tabel F – tabel
- Mencari F – hitung dengan rumus:

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

- Mengambil keputusan  
 Jika  $F - \text{hitung} < F - \text{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  
 Jika  $F - \text{hitung} = F - \text{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  
 Jika  $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

### Pengujian Hipotesis Dengan Uji Parsial (Uji t)

- Membuat formulasi hipotesis

$$H_0 : b = 0 \text{ (hipotesis nihil)}$$

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (y).

$$H_a : b \neq 0 \text{ (hipotesis alternatif)}$$

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (y).

- Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t – tabel, dan Menghitung nilai t dengan rumus:

$$t = \frac{ry^2 - \frac{1}{2} - 2\sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1 - r^2 y^2 - \frac{1}{y^1} - 2}}$$

- Mengambil keputusan  
 Jika  $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  
 Jika  $t - \text{hitung} = t - \text{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  
 Jika  $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

PT. Jasa Raharja (Persero) awalnya adalah peleburan dari Perusahaan Asuransi Kerugian Negara (PAKN) Ika Bhakti, PAKN Ika Dharma, PAKN Ika Mulya, dan PAKN Ika Sakti. Kemudian di namakan perusahaan Negara Asuransi Kerugian (PNAK) Eka Karya dan pada 1 Januari 1965 berubah menjadi PNAK Jasa Raharja. PNAK Jasa Raharja didirikan berdasarkan peraturan pemerintah No.8 tahun 1965 dengan tugas utamanya melaksanakan UU No.33 tahun 1964 untuk menyantuni korban kecelakaan penumpang umum dan UU No.34 tahun 1964 untuk menyantuni korban kecelakaan lalu lintas akibat tetabrakan kendaraan bermotor, tabrakan dua kendaraan bermotor atau lebih, dan tabrakan kereta api.

Tahun 1970 menaikkan status Jasa Raharja dari perusahaan Negara menjadi perusahaan umum. Kemudian pada tahun 1980, status Jasa Raharja di ubah lagi menjadi PT. (persero) Asuransi Kerugian Jasa Raharja. Dengan di terbitkannya UU.2 tahun 1992 tentang usaha perasuransian yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial di larang menjalankan asuransi lain. Atas amanat UU tersebut maka tehitung 1 Januari 1994, Jasa Raharja melepaskan usaha non wajib dan surety bond untuk fokus menjalankan program asuransi sosial. Kemudian dalam perkembangan selanjutnya, mengingat usaha yang ditangani oleh Perum Jasa Raharja semakin berkembang sehingga diperlukan pengelolaan usaha yang lebih terukur dan efisien, maka pada tahun 1980 berdasarkan PP No.39 tahun 1980 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Asuransi Kerugian "Jasa Raharja" menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) tanggal 6 November 1980, status Jasa Raharja diubah lagi menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dengan nama PT (Persero) Asuransi Kerugian Jasa Raharja.

Tahun 1994 pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Usaha Perasuransian sebagai penjabaran UU No.2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian. Peraturan Pemerintah tersebut mengatur antara lain ketentuan yang melarang Perusahaan Asuransi yang telah menyelenggarakan program asuransi sosial untuk menjalankan asuransi lain selain program asuransi sosial. Sejalan dengan ketentuan tersebut, maka terhitung mulai tanggal 1 Januari 1994 hingga saat ini Jasa Raharja melepaskan usaha asuransi non wajib dan surety bond untuk lebih fokus dalam menjalankan program asuransi sosial yaitu menyelenggarakan Dana Pertanggungjawaban Wajib Kecelakaan Penumpang sebagaimana diatur dalam UU. No.33 tahun 1964 dan Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan sebagaimana diatur dalam UU. No.34 tahun 1964. Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan regresi linear berganda, dapat diketahui:

**Tabel 1. Nilai Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif			
Variabel	Mean	Std. Deviasi	N
Produktivitas_Kerja	4.3067	.33564	50
Semangat_Kerja	4.4867	.26833	50
Disiplin_Kerja	4.3750	.32439	50

Sumber : Data Olahan

Tabel 1. Dapat dijelaskan bahwa rata-rata atau *means* dari variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara sebesar 4,3067 dimana standart deviasi sebesar 0,33564, variabel semangat kerja termasuk baik yaitu berada diantara nilai 3,51-5,00 dengan nilai rata-rata 4,4867 dan standart deviasi 0,26833, dan Nilai rata-rata atau means dari variabel disiplin kerja sebesar 4,3750 dengan standart deviasi 0,32439. dengan N atau jumlah yang diteliti sebanyak 50 responden. Artinya bahwa Variabel Produktivitas kerja, Semangat kerja dan Disiplin kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara termasuk baik karena berada diantara nilai 3,51 – 5,00 atau rata-rata setuju dan sangat setuju terhadap indikator yang diukur dari angket berdasarkan skala linkert yang digunakan.

**Tabel 2. Hasil Perhitungan R dan R Square**

R	R Square
0,325	0,106

Sumber : Data Olahan

Hasil perhitungan R dan R square pada table 2 di atas Yaitu memberikan informasi tentang hubungan atau korelasi antara variable bebas yang terdiri-dari Semangat kerja dan Disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan. Nilai R atau multiple R sebesar 0,325 atau 32,5 % yaitu menggambarkan hubungan antara variabel bebas bersifat searah dan kuat. Nilai R squared atau determinan R sebesar 0,106 atau 10,6 % artinya 89,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 3. ANOVA**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.584	2	.292	2.781	.072 <sup>a</sup>
	Residual	4.936	47	.105		
	Total	5.520	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Semangat\_Kerja

b. Dependent Variable: Produktiitas\_Kerja

Sumber : Data Olahan

**Tabel 4. Koefisien**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.348	.934		3.584	.001
	Semangat_Kerja	.114	.174	.092	1.657	.014
	Disiplin_Kerja	.336	.144	.325	2.335	.024

a. Dependent Variable: Produktiitas\_Kerja

Sumber : Data Olahan

Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta sebesar 3,348 hal ini berarti bahwa pada saat  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol maka Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara sebesar 3,348. Koefisien variabel Semangat Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,114 hal ini berarti bahwa bilamana variabel Semangat kerja naikan satu – satuan maka akan menaikkan Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara sebesar 0,114 sedangkan nilai variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) yang sebesar 0,336 artinya bahwa apabila ditingkatkan satu-satuan maka akan menaikkan Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara sebesar 0,336. Artinya hasil yang dicapai memiliki ketepatan dalam jumlah dan waktu, kualitas kerja dan memiliki efisiensi dan efektivitas kerja yang baik sehingga perusahaan merasa memiliki kinerja yang tinggi.

## Pembahasan

### Uji F

Pengaruh variabel Semangat dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara secara simultan atau secara bersama-sama yaitu variabel Semangat dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara Maka dapat dilihat dari Tabel 3 ANOVA. Tabel 3 dengan hasil perhitungan dengan menggunakan uji F diperoleh F hitung sebesar 2,781 dan apabila dikonsultasikan dengan F tabel sebesar 2,19. Jadi F hitung lebih besar dari F tabel. Maka hipotesa penulis bahwa diduga variabel Semangat kerja dan Disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dapat dibuktikan kebenarannya.

## Uji t

Pembuktian kebenaran dari hipotesis yang ada dalam penelitian ini maka perlu dibuktikan dengan melakukan uji hipotesa yaitu dengan menggunakan uji t atau t tes. Uji hipotesis atau uji t adalah bertujuan untuk menguji sigifikansi variabel terikat terhadap variable bebas. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung untuk variabel Semangat kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,657 dan kalau dikonsultasikan dengan t tabel sebesar 0,67 didapat t hitung > t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa dugaan bahwa variabel Semangat kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dapat dibuktikan sedangkan untuk variabel daya tarik Disiplin kerja ( $X_2$ ) nilai t hitungnya sebesar 2,335 dimana kalau dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,67, hal ini berarti bahwa t hitung > t tabel, yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dapat dibuktikan kebenarannya. Artinya tingkat kehadiran pegawai yang tinggi, waktu kerja yang baik, serta tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan produktivitas kerja.

Serta hal ini juga dapat dilihat melalui Tabel 4 untuk variabel semangat kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,014, artinya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05, sedangkan untuk variabel Disiplin kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,024, artinya lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel sangat signifikan dalam penelitian ini. Artinya karyawan yang memiliki konsentrasi yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki ketelitian dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan juga karyawan mendapat pengakuan atas apa yang dikerjakan serta memiliki kelancaran yang tinggi dalam menyelesaikan tugas akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dari kedua faktor tersebut, yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara adalah Disiplin kerja hal ini dapat dilihat dari nilai t hitungnya paling besar. Jadi berdasarkan Uji Statistik Regresi Linear Berganda didapatkan hasil bahwa antara Semangat Kerja dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dengan mengambil sampel Karyawan sebanyak 50 orang Karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. 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. Penggunaan Uji Regresi maka didapat Persamaan yang layak digunakan untuk memprediksi Y atau Produktivitas Kerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara dengan nilai yang signifikan yang artinya bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.
3. Semangat kerja dan 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.

### Saran

Saran yang dapat dikemukakan, sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara, Produktivitas kerja karyawan akan dapat ditingkatkan nilainya dengan cara meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja karyawan.
2. Variabel semangat kerja, perusahaan perlu mengupayakan agar karyawan lebih konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sesuai dengan waktu yang disediakan perusahaan serta kelancaran dalam pekerjaan tersebut. Disiplin kerja perusahaan perlu mengupayakan bagaimana agar karyawan lebih baik dalam penggunaan waktu kerja, tanggung jawab kerja optimal dan perputaran karyawan menjadi lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya, dapat menambahkan variabel yang lain atau merubah variabel bebasnya agar penelitian dapat bervariasi dan lebih signifikan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hadikusumah Grace M dan Roch. Mutyati Hamzah. 2001. *Manajemen Personalialia: Segi Manusia Dalam Organisasi*. Terjemahan Jilid 1. Penerbit PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Sedarmayanti. 2005. *Membangun kebudayaan dan pariwisata* (bunga rampai tulisan pariwisata). Mandar Maju. Bandung.
- Siagian Sondang P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Bumi aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Suci Press, Bandung.
- Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.
- Zainuddin, M. 2001. *Metodologi Penelitian*, Panduan mahasiswa Program Pascasarjana Unair, Surabaya.

