

VOLUME 15 NOMOR 1, APRIL 2022

PENGARUH TENAGA KERJA DAN INVESTASI TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DI PROVINSI SUMATERA SELATAN PERIODE TAHUN 2001-2020

✂ *Ali Akbar, Novie Al Muhariah, Asril*

PENGARUH BRAND IMAGE, KUALITAS LAYANAN INTERNET BANKING, DAN TINGKAT KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS PENGGUNA (STUDI KASUS PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk., KANTOR CABANG KHUSUS)

✂ *Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Hasan Basri, Lily Nabilah, Irna Mulyati*

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA

✂ *Anita, Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina*

PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PENATAAN BARANG TERHADAP MINAT PEMBELIAN ULANG PADA INDOMARET TALANG BANYU TEBING TINGGI

✂ *Kasinem*

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI MEDIA SELULAR BATURAJA

✂ *Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani, Windiara*

PENGARUH KUALITAS KERJA, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BANDAR JAYA LAHAT

✂ *M. Pahlan, Mujari*

PENGARUH KEPERIBADIAN, DEMOGRAFI DAN LINGKUNGAN TERHADAP MINAT BERWIRUSAHA PENJUAL MARTABAK MANIS DI KAYU AGUNG KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

✂ *Zubaidah Warni*

ANALISIS EFISIENSI PENGGUNAAN MODAL KERJA PERUSAHAAN DENGAN RASIO KEUANGAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA Tbk., PERIODE 2014-2019)

✂ *Mailani Rabiulkhri, Nourma Wulanda, Maizar Santoni*



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 15 Nomor 1, April 2022

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 15 Nomor 1, April 2022

DAFTAR ISI

HAL.

1. Pengaruh Tenaga Kerja dan Investasi Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Provinsi Sumatera Selatan Periode Tahun 2001-2020
Ali Akbar, Novie Al Muhariah, & Asril..... 1 - 19
2. Pengaruh *Brand Image*, Kualitas Layanan *Internet Banking*, dan Tingkat Kepuasan Terhadap Loyalitas Pengguna (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., Kantor Cabang Khusus)
Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto, Hasan Basri, Lily Nabilah, & Irna Mulyati 20 - 38
3. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja
Anita, Rr Dimas Veronica Priharti, & Tati Herlina..... 39 - 55
4. Pengaruh Kualitas Produk dan Penataan Barang Terhadap Minat Pembelian Ulang Pada Indomaret Talang Banyu Tebing Tinggi
Kasinem 56 - 69
5. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Multi Media Selular Baturaja
Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani, & Windiara 70 - 86
6. Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Bandar Jaya Lahat
M. Pahlan & Mujari..... 87 - 102
7. Pengaruh Kepribadian, Demografi dan Lingkungan Terhadap Minat Berwirausaha Penjual Martabak Manis di Kayu Agung Kabupaten Ogan Komering Ilir
Zubaidah Warni 103 - 121
8. Analisis Efisiensi Penggunaan Modal Kerja Perusahaan Dengan Rasio Keuangan (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk., Periode 2014-2019)
Mailani Rabiulkhri, Nourma Wulanda, & Maizar Santoni 122 - 130

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI MEDIA SELULAR BATURAJA

[Rosmala Dewi], [Dyah Ayu Putriani], Windiara
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
[\[rosmaladewi0310@gmail.com\]](mailto:rosmaladewi0310@gmail.com)

ABSTRACT

Baturaja Mobile Multi Media. The data analysis method used was quantitative method using Multiple Linear Regression analysis tool. The results of the analysis explain that the t-count of each variable of Work Morale (X1) was 2.024 and Work Discipline (X2) was 5.656, which was greater than the t-table value of 2.01973 which stated that all variables had a significant influence on Employees' Work Productivity at PT. Multi Media Selular Baturaja. Simultaneously, it was found that there was an influence of work spirit and work discipline on the work productivity of PT. Multi Media Selular Baturaja. The calculated F value of 40.975 was greater than the F table of 3.23 which stated that together Work Spirit and Work Discipline had a significant influence on Employees' Work Productivity at PT. Multi Media Selular Baturaja. The value of the coefficient of determination (R^2) of 0.667 means that in this case the contribution of the influence of Work Spirit and Work Discipline on Employees' Work Productivity was 66.7% while the remaining 33.3% was influenced by other variables outside the variables included in this research model, namely supervision, calmness, and perseverance in work (Busro, 2020:356).

Keywords: *Work Spirit, Work Discipline, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia digunakan untuk segala aktivitas dalam organisasi, seperti sebagai alat dalam produksi,

berperan aktif dalam kegiatan produksi, penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, dan memiliki peran yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, untuk dapat meningkatkan produktivitasnya, suatu organisasi memerlukan dukungan kemampuan manajemen

sumber daya manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan bekerja lebih produktif. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan, misalnya semangat kerja dan disiplin kerja.

Semangat kerja merupakan keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja yang tinggi akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, salah satu cara yang dapat ditempuh dengan ditegakkannya disiplin kerja pada suatu organisasi. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2016,87), disiplin kerja adalah sikap hormat

terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan demikian. Sikap dan tindakan itu diantaranya disiplin. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Beberapa faktor yang dapat mendukung produktivitas antara lain

adanya kemauan dari para pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, karyawan harus ditempatkan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan. Apabila perusahaan salah menempatkan karyawannya tentunya akan berakibat kurang baik bagi perusahaan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan penghasilan yang memadai akan membuat karyawan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dengan sesama rekan kerja akan membuat suasana kerja itu sendiri menyenangkan. Selain itu, peningkatan produktivitas dapat dilihat pada jumlah keluaran dan masukan.

Berdasarkan hasil survey menunjukkan terdapat permasalahan pada semangat kerja dimana karyawan memandang pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan keadaan emosional yang membuat jenuh, karyawan merasa kurangnya perhatian dari pemimpin dan kurang baiknya komunikasi antar rekan kerja juga membuat suasana jenuh dalam melaksanakan pekerjaan.

Karyawan juga merasa ada ketidaksesuaian balas jasa (pendapatan) seperti upah maupun tunjangan kesejahteraan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja yang belum begitu optimal banyak pekerja yang mengeluhkan beban kerja yang terlampaui lebih besar dari kapasitas yang mampu dikerjakan oleh karyawan. Ketidaksiplinan karyawan yang terjadi adalah pada saat karyawan masuk bekerja masih ada karyawan yang datang terlambat dari aturan yang ditetapkan yaitu pukul 08.00. Karyawan seharusnya mengikuti *briefing* bersama pimpinan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaannya, baik karyawan yang berada di bagian kantor ataupun yang keluar lapangan namun karyawan datang terlambat sehingga tidak mengikuti *briefing*. Beberapa karyawan bahkan pulang terlalu cepat dari peraturan yang sudah ditetapkan pukul 17.00, terkadang karyawan yang bekerja di lapangan juga lupa melakukan *checkout*

Karyawan mengaku belum bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dimana mereka masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan beberapa pekerjaan yang belum mencapai target. Sehingga jam kerja menjadi tidak produktif atau tidak dimanfaatkan semaksimal mungkin.

Sehubungan dengan itu, maka peneliti tertarik mengambil judul “**Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Menurut Siswanto dalam Busro (2020,326), semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021,11), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021,91), produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat, dan tenaga kerja.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan di PT. Multi Media Selular Baturaja dengan ruang lingkup pembahasan pada pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Siyoto & Sodik (2015,67), data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Sedangkan menurut Siyoto & Sodik (2015,68), data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini, yaitu data karyawan PT. Multi Media Selular Baturaja.

Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2014:173), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi

sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja yang berjumlah 44 orang.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Hasil Uji Validitas

Menurut Priyatno (2016,150), metode pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung < r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.
- Jika nilai r hitung > r tabel, maka item dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan mengambil tingkat signifikansi 0,05 dari interval keyakinan 95% maka diketahui r tabel ($\alpha = 0,05; n - 2 = 44 - 2$), maka diperoleh r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 nomor 42 adalah 0.2973.

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan			
Semangat Kerja (X ₁)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Item 1	0,581	0,2973	Valid
Item 2	0,569	0,2973	Valid
Item 3	0,553	0,2973	Valid
Item 4	0,592	0,2973	Valid
Item 5	0,461	0,2973	Valid
Item 6	0,571	0,2973	Valid
Item 7	0,331	0,2973	Valid

Item 8	0,367	0,2973	Valid
Item 9	0,447	0,2973	Valid
Item 10	0,574	0,2973	Valid
Item 11	0,485	0,2973	Valid
Item 12	0,596	0,2973	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Item 1	0,533	0,2973	Valid
Item 2	0,492	0,2973	Valid
Item 3	0,533	0,2973	Valid
Item 4	0,565	0,2973	Valid
Item 5	0,562	0,2973	Valid
Item 6	0,621	0,2973	Valid
Item 7	0,506	0,2973	Valid
Item 8	0,328	0,2973	Valid
Item 9	0,304	0,2973	Valid
Item 10	0,527	0,2973	Valid
Item 11	0,469	0,2973	Valid
Item 12	0,539	0,2973	Valid
Item 13	0,601	0,2973	Valid
Item 14	0,607	0,2973	Valid
Item 15	0,448	0,2973	Valid
Item 16	0,402	0,2973	Valid
Item 17	0,404	0,2973	Valid
Item 18	0,430	0,2973	Valid
Produktivitas (Y)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Item 1	0,523	0,2973	Valid
Item 2	0,553	0,2973	Valid
Item 3	0,509	0,2973	Valid
Item 4	0,544	0,2973	Valid
Item 5	0,567	0,2973	Valid
Item 6	0,564	0,2973	Valid
Item 7	0,513	0,2973	Valid
Item 8	0,484	0,2973	Valid
Item 9	0,332	0,2973	Valid

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari $\alpha = 0,05$: $n-2 = 42$ didapatkan r-tabel adalah 0,2973 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (dikutip di Priyatno, 2016:158), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Uji reliabilitas bertujuan agar instrumen penelitian dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan hasil pengukuran yang sama juga. Hasil uji reliabilitas kuesioner penelitian ini ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Keputusan
1.	Semangat Kerja (X1)	0,838	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,872	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,813	Reliabel

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Semangat Kerja (X₁) sebesar 0,838, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,872 dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,813. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2016,118), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Kolmogorov-Smirnov Z*, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

-Jika nilai signifikan > 0,05 maka data residual berdistribusi normal.

-Jika nilai signifikan < 0,05 maka data residual tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,92250684
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,068
	Negative	-,104

Test Statistic	,104
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{cd}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual dari data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2016,129), Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mendeteksi ada tidaknya

multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF pada hasil regresi linier. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah :

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

Hasil perhitungan dengan SPSS 26 dapat dilihat pada tabel 5.8 sebagai berikut :

Tabel 4
Nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Semangat Kerja	,614	1,629
	Disiplin Kerja	,614	1,629

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil Kerja (X_1) sebesar 1,629, Disiplin perhitungan Koefisien VIF masing-masing variabel yaitu Semangat Kerja (X_2) 1,629 dan nilai *tolerance* Semangat Kerja (X_1) sebesar 0,614,

Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,614. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Priyatno (2016,131), Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas yang

digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Glejser*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Apabila nilai sig < 0,05 maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas diantara variabel bebas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan SPSS 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,087	1,515		1,378	,176
	Semangat Kerja	-,069	,055	-,242	-1,241	,222
	Disiplin Kerja	,049	,040	,237	1,216	,231

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Dari tabel 5 diketahui hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai signifikansi variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar 0,222 > 0,05 dan nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,231 > 0,05. Seluruh nilai signifikansi Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2016,47), analisis regresi linear adalah analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan menggunakan persamaan linier. Hasil analisis data

yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a		Sig.
		Unstandardized Coefficients		
		B	Std. Error	
1	(Constant)	,051	2,414	,983
	Semangat Kerja	,178	,088	,049
	Disiplin Kerja	,360	,064	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan tabel 6 di atas didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,051 + 0,178X_1 + 0,360X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,051 bernilai positif. Hal ini menunjukkan jika variabel Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Multi Media Selular Baturaja meningkat sebesar 0,051.
2. Nilai koefisien regresi (X_1) sebesar 0,178 bernilai positif, menunjukkan jika variabel Semangat Kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Multi Media Selular Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar

0,178 satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2) dianggap tetap.

3. Nilai koefisien regresi (X_2) sebesar 0,360 bernilai positif, menunjukkan jika variabel Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Produktivitas Kerja Karyawan PT. Multi Media Selular Baturaja akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 satuan dengan asumsi variabel Semangat Kerja (X_1) dianggap tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Uji secara Individual/Parsial)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel semangat kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada

PT. Multi Media Selular Baturaja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas

terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 5.11 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model			
		T	
		Sig.	
1	(Constant)	,021	,983
	Semangat Kerja	2,024	,049
	Disiplin Kerja	5,656	,000
a. Dependent Variable: Poduktivitas Kerja			

Sumber : Data Primer, 2022 (Diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 7 diperoleh koefisien t-hitung variabel Semangat Kerja sebesar 2,024, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n-k-1 = 44-2-1 = 41$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,01954.

t-hitung (2,024) > t-tabel (2,01954) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

t-hitung (5,656) > t-tabel (2,01954) maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

Uji F (Pengujian Secara Bersama-sama/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2016:63). Artinya variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama diuji apakah memiliki signifikan atau tidak. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Tabel 8
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	734,087	2	367,043	40,975	,000 ^b
	Residual	367,265	41	8,958		
	Total	1101,352	43			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja						

Sumber : *Data Primer, 2022 (Diolah)*

Berdasarkan tabel 8 didapatkan F hitung sebesar 40,975. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat ($df1 = \text{jumlah variabel}-1 = 3-1=2$ dan ($df2=n-k-1 = 44-2-1=41$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,23. Jadi F hitung $40,975 > F$ tabel 3,23 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Priyatno (2016,63), analisis R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* berikut:

Tabel 9

Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,816 ^a	,667	,650	2,99294
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : *Data Primer, 2022 (Diolah)*

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah sebesar 0,667 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 66,7%

sumbangan dari Produktivitas Kerja di PT. Multi Media Selular Baturaja bisa dijelaskan oleh variabel Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin

Kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini, seperti yaitu pengawasan, ketenangan, dan ketekunan dalam bekerja (Busro, 2020:356).

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji F (uji secara bersama-sama/simultan) didapatkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja. Hal ini dapat dilihat dari tabel ANOVA yang menunjukkan $F_{hitung} 40,975 > F_{tabel} 3,23$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja. Hal ini memberi makna bahwa semakin tinggi semangat kerja dan disiplin kerja para karyawan PT. Multi Media Selular, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah (negatif) semangat kerja dan disiplin

kerja para karyawan PT. Multi Media Selular Baturaja, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun.

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel semangat kerja. Hal ini bisa dilihat pada nilai t_{hitung} disiplin kerja yang lebih besar yaitu 5,656, sedangkan nilai t_{hitung} variabel semangat kerja lebih kecil yaitu sebesar 2,024. Hal ini berarti bahwa jika dibandingkan variabel semangat kerja, disiplin kerja memberi pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebesar 0.667. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Multi Media Selular sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pengawasan, ketenangan, dan ketekunan dalam bekerja (Busro, 2020:356).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial maupun simultan semangat kerja dan disiplin kerja berpegaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.

1. Berdasarkan hasil analisis secara parsial Semangat Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja, dan variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.
2. Berdasarkan hasil analisis secara simultan Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja. Maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.
3. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel semangat kerja. Hal ini bisa dilihat pada nilai t_{hitung} disiplin kerja yang lebih besar yaitu 5,656, sedangkan nilai t_{hitung} variabel semangat kerja lebih kecil yaitu sebesar 2,024. Hal ini berarti bahwa jika dibandingkan variabel semangat kerja, disiplin kerja memberi pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multi Media Selular Baturaja.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebesar 0.667. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Multi Media Selular sebesar 66,7% sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu pengawasan, ketenangan, dan ketekunan dalam bekerja (Busro, 2020:356).

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mempunyai saran sebagai berikut :

- a. Bagi objek penelitian, perlu memahami lebih lanjut mengenai semangat kerja dan disiplin kerja para karyawannya, juga perlu memahami bagaimana cara agar semangat kerja yang ada pada para karyawannya semakin tinggi seperti dengan cara memahami kepuasan kerja yang ada pada karyawan, memberikan upah yang sesuai, melakukan pengawasan terhadap karyawan, memberikan informasi yang jelas mengenai promosi, mempererat hubungan dengan rekan kerja seperti menjalin komunikasi yang baik, membuat acara keakraban yang melibatkan keluarga, saling membantu dalam menyelesaikan tugas sehingga dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Bagi karyawan, perlu lebih dikelola menjadi lebih baik lagi

mengenai disiplin kerja pada diri sendiri dengan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun terhadap perusahaan, memiliki waktu kerja yang baik, sehingga karyawan memiliki konsentrasi yang tinggi serta memiliki kelancaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan produktivitas kerja bisa menjadi lebih maksimal. Juga perlu lebih memahami tentang semangat kerja pada diri sendiri, sehingga semangat kerja yang ada bisa membuat produktivitas kerja lebih meningkat lagi.

- c. Bagi peneliti selanjutnya, perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambah referensi dan variabel-variabel lain untuk mengungkap variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain variabel semangat kerja dan disiplin kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardiansyah. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 3 Nomor 4 Tahun 2020.
- Arikunto, Suharmi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia
- Julita, Leni. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Thamrin Brothers Cabang Baturaja I*. Skripsi Sarjana Ekonomi. Baturaja: Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Tidak dipublikasikan).
- Hasibuan, Melayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Edduar dan Rismansyah. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir*. Jurnal Media Wahana Ekonomika Volume 13 Nomor 1 Tahun 2016.
- Mafira, Nisa Ulul. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang*. Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 2 Tahun 2017.
- Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemo, Alex S. 2020. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purwanto, M. Ngalim. 2019. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, Denok. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi*. Jurnal

Semarak Volume 1 Nomor 1
Tahun 2018.

Jakarta: Kencana
Prenadamedia.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: CAPS.

Zainal, Veithzal Rivai. 2015.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Untuk Perusahaan*.
Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen
Sumber Daya Manusia*.



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id