

## SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEIKUTSERTAAN KARYAWANDITINJAU DARI PRODUKTIVITAS KERJA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG MEDAN

### Sandy

Universitas Harapan Merdan, Indonesia, sandyMM@gmail.com

### Muhammad Fauzan Azhmy

Universitas Harapan Medan, Indonesia, azhmezfauzan@gmail.com

#### ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, disiplin kerja dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Medan dan Cabang Sukaramai dengan total 106 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja namun secara simultan semangat kerja, disiplin kerja dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Medan.

**KATA KUNCI:** Produktivitas Kerja; Semangat Kerja; Disiplin Kerja; Keikutsertaan

#### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of spirit at work, work discipline and employee participation in decision making on work productivity at PT. Bank SUMUT Medan Branch. The population in this study were all employees of PT Bank SUMUT Medan Branch and Sukaramai Branch with a total of 106 employees. The sample used in the study was a saturated sample. The data analysis technique used is multiple regression and data collection using a questionnaire. Based on the results of the study showed that spirit at work has a positive and significant effect on work productivity, work discipline and participation in decision making do not significantly affect work productivity but simultaneously spirit at work, work discipline and employee participation in decision making have a positive effect on work productivity at PT Bank SUMUT Medan Branch.

**KEYWORD:** Work Productivity; Spirit at Work; Work Discipline; Participation

## PENDAHULUAN

Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan produktivitas kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab 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 produktivitas kerja.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian

dari padanya. Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2010: 83). Sedangkan menurut Moekijat (2013:185) menyatakan semangat kerja adalah "Kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama".

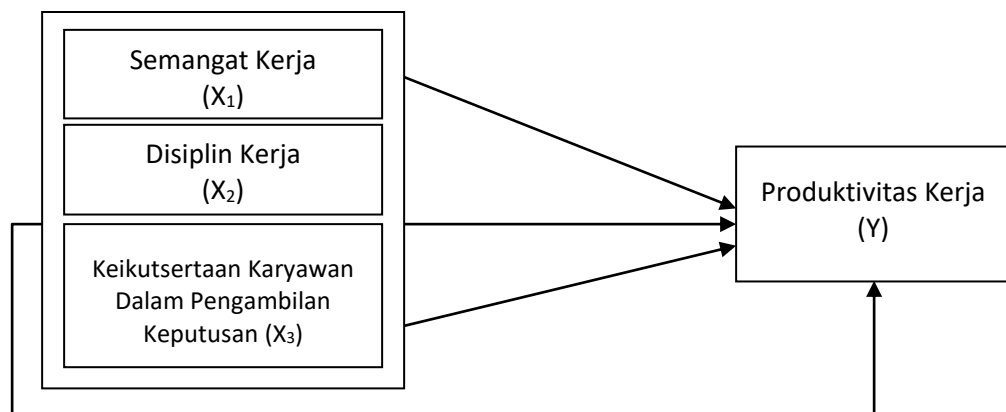
Selain semangat kerja, maka disiplin kerja karyawan juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Hasibuan (2017:193) memberikan definisi kedisiplinan yang baik yaitu: "Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fenomena disiplin kerja di perusahaan adalah masih adanya pegawai yang datang cepat, akan tetapi tidak melakukan persiapan untuk memulai pekerjaan akan tetapi masih sibuk dengan mengobrol sesama teman baik di divisinya maupun dengan teman kerja lain divisi. Hal ini menghambat produktivitas kerja yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berdasarkan studi Pangkey (2014: 1) dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa setiap lembaga atau perusahaan terkait berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan produktivitas kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hadi (2015:6), keikutsertaan sebagai proses dimana pegawai turut serta mengambil bagian dalam pengambilan keputusan. Sedangkan Menurut Wazir (2013:01) keikutsertaan bisa diartikan sebagai keterlibatan seseorang secara sadar ke dalam interaksi sosial dalam situasi tertentu. Fenomena keikutsertaan pegawai dalam pengambilan keputusannya hanya sekedar formalitas karena pegawai sudah mengetahui bahwa keputusan yang sudah ditetapkan tidak bisa dikoreksi dan pegawai hanya tinggal mengikuti arahan saja, hal ini mengurangi keinginan pegawai untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaannya.

Dari alasan dan kondisi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul "Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Keikutsertaan Karyawan Dalam Pengambilan Keputusan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Medan".

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linier berganda. Dalam pengolahan data pada penelitian ini dibantu oleh aplikasi statistik yaitu software SPSS. Berdasarkan uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual hubungan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y), sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

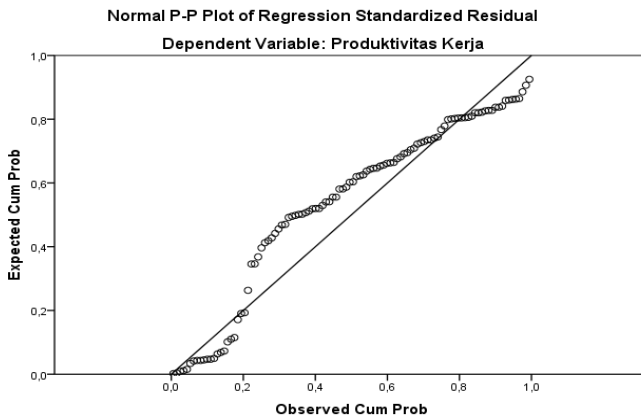
Metode atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dalam pengumpulan data memanfaatkan metode Kuesioner. jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan secara langsung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank SUMUT Cabang Medan dan Cabang Sukaramai dengan total 106 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan skala yang digunakan untuk mengukur kuesioner yaitu skala likert.

## PEMBAHASAN

Data pada penelitian dapat dinyatakan baik untuk dijadikan sebagai data analisis dalam pengujian hipotesis penelitian apabila memenuhi syarat-syarat asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas. Hasil pengujian akan di sajikan sebagai tersebut:

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Dari gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengetahui garis diagonal maka nilai residual telah normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel. Berikut disajikan hasil dari pengujian multikolinearitas:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Semangat kerja	.887	1.128
2	Disiplin kerja	.638	1.567
3	Keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan	.609	1.643

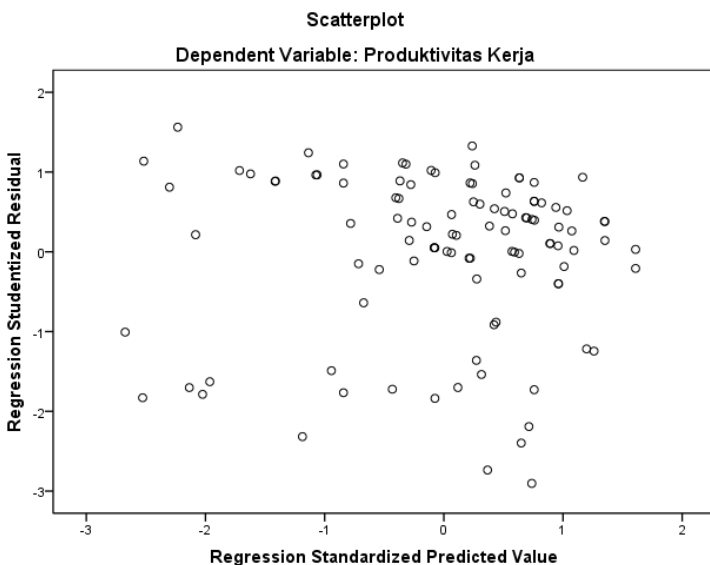
a. Dependent Variable : produktivitas kerja

Sumber : Data Diolah, 2022

Dari Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari nilai semangat kerja, disiplin kerja dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan lebih kecil atau dibawah 10 ( $VIF < 10$ ) berarti tidak terkena multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Dan Nilai tolerance dari nilai semangat kerja, disiplin kerja dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan antara variabel independen lebih besar dari 0,1. Berarti tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menjawab hipotesis yang ada di dalam penelitian. Berikut hasil pengujian regresi linier berganda:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,999	3,983		1,757	,082
Semangat Kerja	,235	,072	,314	3,251	,002
Disiplin Kerja	,134	,089	,172	1,516	,133
Keikutsertaan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan	,105	,134	,091	,784	,435

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada Tabel 2 di atas dapat diketahui dan disusun sebuah persamaan yang telah ditentukan dengan rumus regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 6,999 + 0,235 X_1 + 0,134 X_2 + 0,105 X_3$$

- a. a = 6,999 atau konstanta regresi, yang berarti jika tidak ada nilai independen variabel  $X_1$  (semangat kerja),  $X_2$  (disiplin kerja) dan  $X_3$  (keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan). Dalam hal ini jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sama dengan 0 (nol) maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 6,999.

- b.  $b_1 = 0,235$  untuk independen variabel  $X_1$  (semangat kerja) yang bertanda positif menunjukkan kenaikan semangat kerja sebesar 1 satuan akan menambah produktivitas kerja sebesar 0,235 satuan.
- c.  $b_2 = 0,134$  untuk independen variabel  $X_2$  (disiplin kerja) yang bertanda positif menunjukkan bahwa kenaikan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan menambah jumlah produktivitas kerja sebesar 0,134 satuan.
- d.  $b_3 = 0,105$  untuk independen variabel  $X_3$  (keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan) yang bertanda positif menunjukkan bahwa peningkatan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan sebesar 1 satuan akan mengurangi jumlah produktivitas kerja sebesar 0,105 satuan.

#### Uji t (Partial)

Dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat. Nilai uji t statistik akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$ . Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah  $H_0$ : Variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat,  $H_a$ : Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berikut disajikan hasil uji t:

Tabel 3. Hasil Uji t (Partial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	6,999	3,983		1,757	,082
Semangat Kerja	,235	,072	,314	3,251	,002
Disiplin Kerja	,134	,089	,172	1,516	,133
Keikutsertaan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan	,105	,134	,091	,784	,435

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai t-tabel dengan derajat bebas  $106 - 3 = 101$  dan taraf nyata 5% adalah 1,983. Nilai t hitung untuk  $X_1$  ( $3,251 > 1,983$ ) dan Sig ( $0,002 < 0,05$ ) maka semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk nilai t hitung untuk  $X_2$  ( $1,516 > 1,983$ ) dan Sig ( $0,133 > 0,05$ ), dengan demikian disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Untuk nilai t hitung untuk  $X_3$  ( $0,784 < 1,983$ ) dan Sig ( $0,784 > 0,05$ ) dengan demikian keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### Uji F

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yaitu semangat kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ). Dengan rumus apa bila Nilai F statistik akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5 \%$ . Hipotesis dalam pengujian ini adalah  $H_0$ : variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat,  $H_a$ : Variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,606	3	116,869	6,423	,000 <sup>a</sup>
	Residual	1855,932	102	18,195		
	Total	2206,538	105			

a. Predictors: (Constant), Keikutsertaan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan, Semangat Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada Tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa Dari uji ANOVA atau F test, didapat  $F_{hitung}$  sebesar 6,423 dengan tingkat signifikansi 0,000. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6,423 > 3,09$ ) atau sig  $F < 5 \%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Artinya bahwa secara simultan variabel semangat kerja, disiplin kerja dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat dipenuhi.

## Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,399 <sup>a</sup>	,159	,134	4,26561

a. Predictors: (Constant), Keikutsertaan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan, Semangat Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data Diolah, 2022.

Pada Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,134. Hal ini berarti 13,4 % produktivitas kerja (Y) dipengaruhi semangat kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan Keikutsertaan karyawan dalam mengambil keputusan ( $X_4$ ) secara simultan dan sisanya sebesar 86.6% ditentukan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2018:1) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Bahwa semakin tinggi semangat kerja yang diberikan oleh perusahaan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji t disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhwan dan Puryandar (2019), dan Assagaf dan Dotulong (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, namun pada hasil penelitian Ardiansyah dkk (2014:1), Armawansyah dkk (2016:1) dan Kasmuni dkk (2016:1) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Rachim dkk (2015:1) menyatakan bahwa keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja begitu juga dengan hasil

penelitian Masengi (1994) menyatakan bahwa keikutsertaan dalam pengambilan keputusan memiliki hubungan korelasional positif dan signifikan dengan produktivitas kerja guru.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa semangat kerja, disiplin kerja dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kasmuni dkk (2016), Iskandar (2018:1) yang menyatakan bahwa semangat kerja, disiplin kerja dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Medan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Medan.
3. Keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Bank SUMUT Medan.
4. Semangat kerja, disiplin kerja dan keikutsertaan karyawan dalam pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bank SUMUT Cabang Medan.

## **REFERENSI**

Assagaf, Shannon Cecilia Y dan Dotulong, Lucky O.H. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 639-649. ISSN 2303-1174

Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.

Armawansyah, Andi. (2016). Pengaruh Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*. Vol.4, No.3. Tadulako: Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako.

Hadi, Sutrisno. (2015). *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, Malayu SP, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Iskandar, Saiful Nur. (2018). Dasar-dasar manajemen dalam teknologi informasi. *Jurnal* Vol.5, No.2., 2008.

Kasmuni, Maria M. Minarsih, dan Heru Sri Wulan. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Woodexindo Semarang, *Journal of Management*, Vol.2 No.2 : 1 – 11.

Masengi, Evie, E., Lumingkewas, Lexy A dan Turang, Jan (1994). Keikutsertaan Guru dalam Pengambilan Keputusan dan Motivasi Kerja Guru dalam Hubungannya Dengan Produktivitas Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Minahasa dan Kotamadya Manado. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Agustus 1994. Jilid I, Nomor 2, h. 146-154.

Moekijat. (2013). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Pangkey, Max. (2014). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada PT Sinar Galesong Pratama Malalayang. *Jurnal Ilmu Administrasi*, (online), Vol. 9, No. 1, diakses pada Mei 2020 dari <http://ejournal.unsrat.ac.id>.

Purwanto, Ngalm. (2010). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.

Rachim. (2015). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Wazir, Ws. (2012). *Panduan Penguatan Menejemen Lembaga Swadaya. Masyarakat*. Jakarta: Sekretariat Bina Desa.