
Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kota Pasuruan)

Niken Ardhiyati¹⁾, Dyah Pikanthi Diwanti²⁾

^{1), 2)} Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : nikenardhiyati@gmail.com, dyahpikanthidiwanti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data primer yang digunakan berupa kuisioner dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *sensus jenuh*. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis regresi berganda (*double regression analysis*), koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), uji f (simultan) dan uji t (parsial) dengan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung $2,536 < 2,018$ dan Sig. sebesar $0,015 < 0,05$; semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t hitung $4,586 < 2,018$ dan Sig. sebesar $0,000 < 0,05$; nilai koefisien korelasi variabel disiplin kerja dan semangat kerja sebesar 50,7% dengan nilai r² sebesar 0,507 terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kota Pasuruan terbukti pada posisi kuat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

The study aimed at determining and testing the effect of work discipline on productivity, the effect of work enthusiasm on productivity, and how both work discipline and enthusiasm affect employees' productivity at Bank Syariah Indonesia, Pasuruan. This study used a quantitative approach. The primary data used was a questionnaire with a total sample of 44 respondents. The sampling technique was non-probability sampling with a saturated census method. The data analysis included descriptive statistics, double regression analysis, correlation coefficient (R), determination coefficient (R²), f-test (simultaneous), and t-test (partial) with the help of the SPSS 21.0 for Windows program. The results of the study showed that; work discipline had a positive and significant partial effect on employee productivity with a t-value of $2.536 < 2.018$ and Sig. of $0.015 < 0.05$; work enthusiasm had a positive and significant partial effect on employee productivity with a t-value of $4.586 < 2.018$ and Sig. of $0.000 < 0.05$; the value of the correlation coefficient of the work discipline and enthusiasm variables was 50.7% with the r² value of 0.507 on employee work productivity at Bank Syariah Indonesia, Pasuruan which was proven to be in a strong category.

Keywords: *Work Discipline, Work Enthusiasm, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia digunakan untuk segala aktivitas dalam organisasi atau perusahaan untuk semua aktivitas sebagai alat dalam produksi, sumber daya manusia dapat menciptakan dan memotivasi karyawan agar bekerja lebih produktif. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebuah perusahaan contohnya disiplin kerja dan semangat kerja (Ariani et al., 2020).

Perkembangan dunia usaha semakin pesat pada setiap harinya, mengakibatkan banyaknya masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Salah satunya dari segi aspek sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas produksi perusahaan, yang dimana pada aspek sumber daya manusia sebenarnya modal utama bagi perusahaan dan sarana kegiatan pengembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Sikap yang diharapkan oleh perusahaan bukan hanya karyawan semangat dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan dan disiplin dalam menaati peraturan yang tertulis saja melainkan kemajuan suatu perusahaan diraih jika bekerja lebih dari standar minimum yang telah ditentukan.

Perusahaan memiliki aset utama dan yang paling berpengaruh dari setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tersebut yaitu adanya karyawan yang memiliki keterampilan yang bagus. Tingginya tingkat kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh dengan tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan begitupun dengan sebaliknya. Pimpinan merupakan pemegang kendali perusahaan, namun sumber daya manusia memiliki peran penting pada keberhasilan sebuah perusahaan untuk setiap harinya bahkan untuk hari yang akan datang (Ariani et al., 2020).

Semangat kerja pada dasarnya mampu dipengaruhi oleh tingkat kehadiran karyawan dalam melakukan tugas yang telah diberikan serta mempertanggung jawabkannya. Adanya fasilitas sarana yang baik dapat memberikan manfaat dalam keberlangsungan pekerjaan yang dijalankan. Namun adanya sarana yang terbatas dapat mengganggu kelancaran kegiatan karyawan, jika fasilitas tidak mendukung maka dapat menghambat terselesainya tugas dengan tidak baik, selain itu juga akan memperlambat dan mempengaruhi produktivitas kerja (Ririn, 2021).

Menurut Pratiwi & Permatasari, (2022) dalam meningkatkan produktivitas kerja faktor yang paling berpengaruh yaitu dengan ditegakkannya disiplin dalam perusahaan, disiplin kerja merupakan sikap hormat, kesadaran dan kemauan pada diri karyawan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku dan telah disepakati dalam perusahaan. Selain pengaruh disiplin, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan merupakan semangat kerja, semangat kerja karyawan juga bisa dilihat dari kualitas dan kuantitas dari perusahaan hal ini dikarenakan semangat kerja yang tinggi akan menjadi sebuah nilai lebih dari setiap perusahaan maka, bisa dikatakan kekuatan semangat kerja karyawan yang tidak berpotensi akan mengakibatkan gagalnya dalam pelaksanaan tugasnya menurut Ariani et al., (2020).

Karyawan merupakan penggerak maju atau mundurnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah diberikan. Berdasarkan dengan hal tersebut pencapaian perusahaan juga dipengaruhi oleh sikap disiplin kerja dan sikap semangat kerja dari para karyawannya, artinya memiliki sikap disiplin yang tinggi dan sikap semangat kerja dalam bekerja akan membuat produktivitas kerja karyawan menjadi baik dan memuaskan. Aturan yang dibuat oleh perusahaan dalam semua aktivitasnya sudah diatur oleh perusahaan dan wajib ditaati oleh semua karyawan. Ketika perusahaan mendorong karyawannya untuk disiplin setiap hari yang

berdampak positif pada produktivitas karyawan (Andini et al., 2019).

Dalam sebuah perusahaan sering terjadi permasalahan yaitu mengapa beberapa karyawan berkinerja lebih baik dari karyawan yang lainnya, terdapat karyawan lebih yang memiliki kemampuan, semangat dalam bekerja, dan keterampilan untuk memenuhi tujuan perusahaan, ada juga karyawan dengan kemampuan bagus namun semangat kerja kurang dimiliki menyebabkan turunnya produktivitas kerja karyawan sehingga tidak sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini terbukti karena sebuah perusahaan terdiri dari individu-individu dari latar belakang yang berbeda dengan tujuan yang berbeda pula. menurut Keles et al., n.d. (2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmala, Dyah & Windiara (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan observasi peneliti pada kantor Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan. Terdapat beberapa karyawan dalam hal disiplin masih dirasa kurang baik seperti telat masuk pada saat berdoa pagi sudah dimulai, waktu jam istirahat karyawan terkadang melebihi batas makan siang dan sholat sebelum waktu jam istirahat serta pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan an. Karina dalam melakukan tugas yang diberikan selalu berusaha agar tercapainya target pada setiap harinya, sikap semangat kerja selalu diterapkan. Sedangkan karyawan an. Ima selalu melakukan pekerjaan dengan disiplin guna mencapai target, dan terselesainya tugas pada hari itu tanpa ada tugas yang menumpuk.

Menurut Ratna Sari & Logahan (2020), menjelaskan bahwa disiplin kerja harus lebih diutamakan apabila manajemen waktu kerja tidak ditaati dapat dikatakan karyawan menjadi tidak memiliki sikap kedisiplinan sehingga pekerjaannya bersifat negatif. Maka mengakibatkan turunnya produktivitas dan target yang telah ditentukan terjadi tidak stabil. Seorang karyawan jika sudah mempunyai sikap kedisiplinan dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan secara maksimal mungkin dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut tidak terkontrol dengan demikian permasalahan terkait disiplin sangat kurang baik pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan ini.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) yang dikutip dalam Tarigan & Priyanto, (2021) disiplin kerja adalah sikap hormat, kesadaran dan kemauan pada diri karyawan untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku dan telah disepakati dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan alat ukur yang dimiliki oleh pimpinan untuk dijadikan sebagai pedoman guna mengubah perilaku karyawan menjadi perilaku yang sudah menjadi standar perusahaan. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha membuat karyawannya agar memiliki rasa disiplin kerja yang baik Prawironegoro (2016) yang dikutip oleh Pratiwi & Permatasari, (2022).

Menurut Mangkunegara (2013) yang dikutip oleh Malomis et al, (2020) macam-macam disiplin kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. *disiplin preventif* adalah usaha agar karyawan agar menaati peraturan dan instruksi kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk terciptanya kedisiplinan dalam diri. Dengan cara ini, karyawan dapat membiasakan diri dengan aturan perusahaan.
2. *Kedua, disiplin korektif* merupakan upaya untuk membuat karyawan mematuhi peraturan

dan membimbing karyawan untuk mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam membentuk sikap disiplin karyawan terdapat empat indikator menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002) yang dikutip oleh Yuyuk et al., (2020) diantaranya sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu
2. Pemanfaatan sarana
3. Tanggung jawab kerja
4. Ketaatan terhadap aturan organisasi

Dalam Q.S An-Naba:11 menjelaskan bahwa terdapat makna dari disiplin dalam bekerja yaitu pada kalimat “waktu siang” artinya manusia harus memulai bekerja sebelum siang hari, hal ini menegaskan bahwa waktu Allah SWT harus digunakan dengan baik, jika tidak menggunakannya manusia akan rugi. Maka dapat disimpulkan disiplin kerja mengajarkan berdisiplin waktu.

Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2015) yang dikutip dalam Surya & Rusiaman (2021), semangat kerja adalah sesuatu keinginan dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja dengan maksimal. Dalam bekerja suasana hati karyawan yang nyaman, karyawan bersemangat, ceria bahagia, dan optimis menggambarkan semangat kerja yang tinggi namun jika karyawan murung, suka berdebat dengan rekan kerja yang berlarut-larut, memiliki rasa malu, cenderung suka menyendiri menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki rasa semangat kerja yang rendah.

Menurut Triadityo (2012) yang dikutip oleh Runik et al., (2023) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja bagi perusahaan sebagai berikut:

- a. Minat individu dalam pekerjaan yang sedang dilakukan
- b. Mendapatkan gaji atau upah yang sesuai
- c. Suasana kerja
- d. Tujuan pekerjaan

Semangat kerja inilah yang menginspirasi seseorang untuk melakukan sebuah karya dan berkreasi dalam pekerjaannya, keinginan dan kesungguhan setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan disiplin untuk mencapai hasil yang bagus. Semangat kerja yang menurun ditandai dengan turunnya produktivitas, ketidakhadiran yang tinggi, pergantian karyawan yang tinggi, dan seringnya keluhan dan mogok kerja yang tinggi.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) indikator semangat kerja yang dikutip oleh Annisa, (2015) sebagai berikut:

1. Absensi
2. Kerjasama
3. Tanggung jawab
4. Semangat kerja
5. Hubungan yang harmonis

Dalam agama islam dijelaskan pada surat Al-Jumu'ah ayat 10 terdapat bahwa keseimbangan antara beribadah, membaca doa, membaca zikir, dan rasa semangat dalam bekerja untuk mencari rezeki, Allah SWT menyuruh umat muslim agar selalu bergerak, tidak hanya berdiam diri dan selalu memperbanyak doa untuk menunggu rezeki yang datang. namun

manusia tidak boleh lepas dari beribadah serta berdoa karena Allah SWT sudah menyiapkan rezeki untuk semua hamba-nya yang giat bekerja dan tidak melupakan ibadahnya.

Produktivitas Kerja

Dalam meningkatkan keterampilan dengan penggunaan sumber daya terdapat aspek penting yaitu menggunakan sumber daya secara benar dengan cara meningkatkan produktivitas kerja. Setiap perusahaan berusaha agar karyawan berprestasi dengan memberikan produktivitas secara maksimal. Menurut Prabu (2015) yang dikutip oleh Ariani et al., (2020) produktivitas kerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja seseorang dalam melakukan sesuai dengan tugasnya serta tanggung jawab atas apa yang sudah diberikan kepadanya. Produktivitas kerja bisa meningkat dengan efisien apabila waktu, tenaga, dan sistem kerja mengalami perubahan setiap saat.

Faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah menurut Sedarmayanti (2001) yang dikutip oleh Mardjan (2018) sebagai berikut:

1. Sikap kerja
2. Keterampilan yang tinggi
3. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan
4. Efisien tenaga kerja
5. Kewiraswastaan
6. Manajemen produktivitas

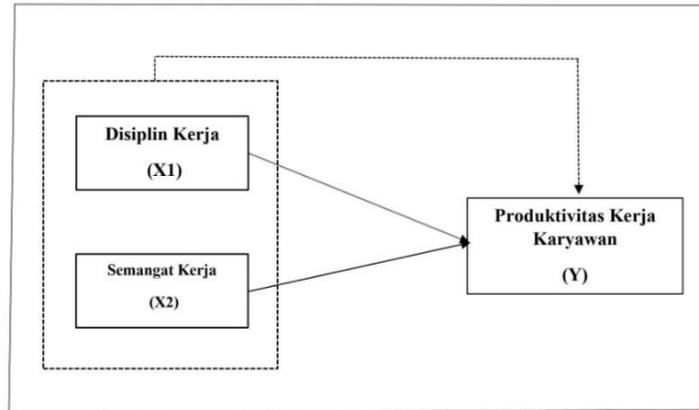
Dalam surat An-Najm:39 menjelaskan bahwa Allah SWT tidak membedakan orang muslim dan non muslim, karena semua diberikan kehidupan yang sama rata tergantung dari manusianya sendiri mau mencari atau berusaha. Manusia tidak dijanjikan Allah SWT mendapatkan sesuatu apabila hanya duduk menunggunya melainkan harus berusaha agar mendapatkan kemudian menikmati hasil dari usahanya.

Menurut Simamora (2004:612) yang dikutip oleh Ulinnuha, (2016), terdapat beberapa konsep indikator terjadinya produktivitas kerja diantaranya adalah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Tingkat kesalahan
- e. Tingkat absensi

Manfaat penilaian produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) yang dikutip oleh Stie et al., (2018), terdapat manfaat penilaian produktivitas kerja diantaranya:

1. Timbal balik prestasi kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Penilaian produktivitas kerja yang digunakan untuk menentukan bonus dan tunjangan lainnya.
3. Membuat keputusan penting, seperti promosi dan lain sebagainya.
4. Sebagai pelatihan dan pengembangan.
5. Memberikan kesempatan kerja yang adil.
6. Memperbaiki kesalahan informal.



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3: Disiplin kerja dan Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa metode penelitian adalah sebuah cara yang digunakan untuk mendapatkan data untuk tujuan tertentu. Investigasi ini bersifat kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Sumber data primer untuk penelitian ini adalah kuisioner responden, dan sumber data sekunder adalah studi literatur. Investigasi ini menggunakan statistik deskriptif, analisis regresi berganda (*double regression analysis*), koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji f (simultan) dan uji t (parsial) dengan bantuan program SPSS 21.0 for windows. Dalam penelitian ini, *non-probability sampling* dengan metode *sensus jenuh*. Dalam penelitian ini yaitu mengambil semua populasi untuk dipilih menjadi sampel yang akan diteliti dengan jumlah populasi sebanyak 44 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Data penelitian ini dikumpulkan dengan dengan menyebar kuisioner kepada 44 responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan. Berikut adalah data berdasarkan jenis kelamin dari kuisioner responden:

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase %
Laki-laki	22	50%
Perempuan	22	50%
Total	44	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa, jumlah responden sama besar berjenis kelamin laki-laki 22 orang (50%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (50%). Berikut merupakan hasil kuisisioner responden berdasarkan usia responden:

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Keterangan	Frekuensi	Presentase %
18-25 Tahun	1	2%
26-30 Tahun	13	30%
31-40 Tahun	20	45%
>40 Tahun	10	23%
Total	44	100%

Sumber : Data diolah peneliti,2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (45%) yang lain berusia 18-25 tahun 1 orang (2%), responden berusia 26-30 tahun 13 orang (30%) dan berusia diatas 40 tahun sebanyak 10 orang (23%).

Berikut merupakan hasil kuisisioner responden berdasarkan Pendidikan responden:

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan responden:

Keterangan	Frekuensi	Presentas
SMA/SMK	8	18%
S1	34	77%
S2	2	4%
Total	44	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui bahwa, Sebagian besar pendidikan terakhir responden yaitu S1 (sarjana) sebanyak 34 orang (77%), kemudian pendidikan terakhir SMA/SMK 8 orang (18%) dan Pendidikan terakhir S2 (Magister) 2 orang (4%).

Analisis Uji Instrumen

Uji Validitas

Suatu data dapat dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Untuk menentukan r tabel, maka harus melihat Tabel R Product Moment, dengan cara menentukan N terlebih dahulu, yaitu N = jumlah item. Pada Variabel (X) terdapat 44 responden, maka nilai r tabel sebesar 0,290.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,646	0,290	Valid
	X1.2	0,558	0,290	Valid
	X1.3	0,618	0,290	Valid
	X1.4	0,660	0,290	Valid

	X1.5	0,683	0,290	Valid
	X1.6	0,792	0,290	Valid
	X1.7	0,646	0,290	Valid
	X1.8	0,548	0,290	Valid
	X1.9	0,547	0,290	Valid
	X1.10	0,578	0,290	Valid
	X1.11	0,669	0,290	Valid
	X1.12	0,691	0,290	Valid
	X1.13	0,645	0,290	Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,406	0,290	Valid
	X2.2	0,496	0,290	Valid
	X2.3	0,553	0,290	Valid
	X2.4	0,570	0,290	Valid
	X2.5	0,716	0,290	Valid
	X2.6	0,469	0,290	Valid
	X2.7	0,622	0,290	Valid
	X2.8	0,625	0,290	Valid
	X2.9	0,617	0,290	Valid
	X2.10	0,770	0,290	Valid
	X2.11	0,775	0,290	Valid
	X2.12	0,715	0,290	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,561	0,290	Valid
	Y2	0,654	0,290	Valid
	Y3	0,577	0,290	Valid
	Y4	0,628	0,290	Valid
	Y5	0,650	0,290	Valid
	Y6	0,536	0,290	Valid
	Y7	0,550	0,290	Valid
	Y8	0,687	0,290	Valid
	Y8	0,615	0,290	Valid
	Y10	0,481	0,290	Valid
	Y11	0,440	0,290	Valid
	Y12	0,440	0,290	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS,21.0

Dari hasil Tabel 4 uji validitas dapat dilihat bahwa semua Indikator variabel Disiplin Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Produktivitas Kerja (Y) telah memenuhi syarat validitas. Nilai r hitung < r tabel, dengan perhitungan signifikansi 0,05 dinyatakan semua variabel **VALID**.

Uji Reliabilitas

Suatu data dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* >0.06 namun apabila nilai *Alpha Cronbach* <0.60 dinyatakan tidak reliabel. Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel	Cronbach 's Alpha	N OF Items
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,861	13
2.	Semangat Kerja (X2)	0,841	12
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,815	12

Sumber: Data yang diolah SPSS, 21.0

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Setiap data harus berdistribusi normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang didapatkan berdistribusi normal atau tidak. Apabila data tersebut normal, maka analisis dapat dilanjutkan menggunakan statistic parametrik. Namun jika data tidak berdistribusi normal, maka analisis yang digunakan adalah statistic non parametrik. Uji yang digunakan menggunakan metode Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov. Data yang berdistribusi normal memiliki nilai signifikansi >0,050 sedangkan data yang berdistribusi tidak normal memiliki nilai signifikansi <0,050. Adapun hasil uji normalitas dari data penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Semangat Kerja	Produktivitas Kerja
N		44	44	44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	56.91	51.86	51.52
	Std. Deviation	5.291	4.311	4.385
Most Extreme Differences	Absolute	.086	.110	.138
	Positive	.063	.110	.138
	Negative	-.086	-.099	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.569	.732	.919
Asymp. Sig. (2-tailed)		.902	.657	.368

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: data diolah SPSS 21

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui model multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Apabila nilai VIF < 10,00 tolerance >0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas sedangkan jika nilai VIF >10.00 tolerance <0,10 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.645	4.992		5.338	.000		
	Disiplin Kerja	.170	.067	.305	2.536	.015	.999	1.001
	Semangat Kerja	.290	.063	.551	4.586	.000	.999	1.001

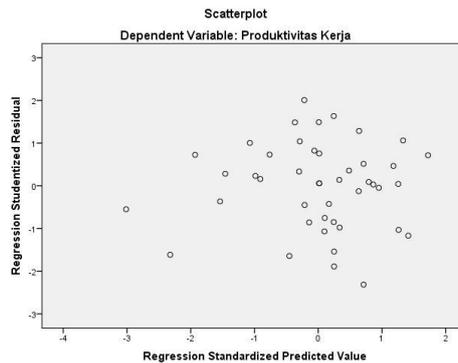
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah SPSS 21

Berdasarkan Tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan variabel semangat kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,999 dan VIF sebesar 1,001 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel yang baik adalah variabel yang tidak ada atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan pengujian heterokedastisitas:



Gambar 1.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran SPSS, 21

Berdasarkan hasil pada tabel scatterplot diatas, titik pada scatterplot menyebar secara tidak teratur diatas dan dibawah sumbu Y, maka variabel memenuhi syarat tidak terjadi heterosdastisitas.

Uji Regresi

Uji Regresi linier berganda yaitu digunakan untuk melihat seberapa pengaruh variabel disiplin kerja (X1) dan semaangat kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) pada karyawan Bank Syariah Indonesia Kota Pasuruan. Hasil pengujian menggunakan SPSS maka hasil regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	26.645	4.992		5.338	.000		
	Disiplin Kerja	.170	.067	.305	2.536	.015	.999	1.001
	Semangat Kerja	.290	.063	.551	4.586	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 21.0

Berdasarkan pengujian regresi linear berganda diketahui nilai konstanta persamaan diatas sebesar 26,645 dimana angka tersebut menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dan semangat kerja, konstanta atau X=0, maka produktivitas kerja sebesar 26,645. Sedangkan untuk

nilai koefisiensi variabel disiplin kerja sebesar 0,170 apabila terjadi peningkatan disiplin kerja 1% terhadap perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,170, dan pada variabel semangat kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,290 hal ini jika terjadi peningkatan semangat kerja 1% terhadap produktivitas kerja maka akan mengalami peningkatan sebesar 0,290.

Koefesien Korelasi (R)

Tabel 9. Pedoman Menginterpretasi Koefisien Korelasi

Koefesien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.466	2.080

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah SPSS, 21.0

Berdasarkan Tabel 9 nilai koefisien korelasi dapat diketahui bahwa $R = 0,712$ (71,2%) yang menjelaskan bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1), dan Semangat Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) terbukti pada posisi kuat sebagaimana pada pedoman menginterpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2018).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Berikut tabel hasil koefisien determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.507	.466	2.080

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data yang diolah SPSS, 21.0

Berdasarkan Tabel 11 besarnya R^2 adalah 0,507 (50,7%) yang menunjukkan bahwa dengan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_1), dan Semangat Kerja (X_2), memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 50,7% sedangkan sisanya 49,3% dijelaskan dengan factor lain atau variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji Hipotesis

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian hipotesis pada hasil uji f secara simultan:

Tabel 12. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.861	2	53.430	12.353	.000 ^b
	Residual	103.806	24	4.325		
	Total	210.667	26			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 21.0

Uji F bertujuan bertujuan untuk membuktikan hasil hipotesis bahwa variabel disiplin kerja (X_1), dan variabel semangat kerja (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Dari hasil pada tabel 12 diketahui F hitung diperoleh sebesar 12,353 dengan nilai f tabel 3,21. Dalam uji F apabila F hitung > F tabel, maka H_3 diterima, artinya seluruh variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X_1) dan Semangat kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).

Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh variabel bebas penelitian terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Semangat Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Berikut hasil dari uji t dari masing-masing variabel:

Tabel 13. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.645	4.992		5.338	.000		
	Disiplin Kerja	.170	.067	.305	2.536	.015	.999	1.001
	Semangat Kerja	.290	.063	.551	4.586	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS, 21.0

Berdasarkan hasil dari Tabel 13 diatas nilai t hitung variabel disiplin kerja lebih besar dari t tabel yaitu sebesar $2.536 > 2.018$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga hasil penelitian ini

menyatakan **H₁ diterima**. Kemudian nilai t hitung variabel Semangat Kerja lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 4.586, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivas kerja, sehingga hasil penelitian ini menyatakan **H₂ diterima**.

PEMBAHASAN

Disiplin kerja dan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien sebesar 0,170 yang dapat dikatakan terdapat hubungan positif terhadap produktivitas kerja, apabila terjadi peningkatan faktor disiplin kerja 1% terhadap produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,170 atau 17%, kemudian nilai t hitung sebesar $2,536 < t$ tabel sebesar 2,108 dengan signifikan 0,015 maka, dapat diambil keputusan H1 diterima atau dengan kata lain disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini didukung studi yang dilakukan oleh Pratiwi & Permatasari, (2022), menghasilkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Maka dengan adanya disiplin kerja yang bagus membuat meningkatnya produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan. Teori pendukung dari penelitian terdahulu oleh Andini et al., (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja terdapat pengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai t sebesar $262,880 > 2,31$.

Semangat kerja dan Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,290 yang dapat dikatakan terdapat hubungan positif terhadap produktivitas kerja apabila terjadi peningkatan faktor semangat kerja 1% terhadap produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,290 atau 29%, kemudian nilai t hitung sebesar 4,586 $< t$ tabel sebesar 2,018 $< t$ tabel sebesar 2,018 dengan signifikansi 0,000 maka, dapat diambil keputusan H2 diterima atau dengan kata lain semangat kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini mendukung penelitian dari Adnyani & Surya, (2019) mengatakan bahwa semangat kerja merupakan salah satu dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat agar pekerjaan yang sudah diberikan dapat selesai dengan tepat waktu. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan. Hal tersebut dikarenakan rasa nyaman dan suasana lingkungan disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, semangat kerja harus selalu baik sehingga mampu menciptakan kemudahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Disiplin kerja, Semangat kerja dan Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,507 yang artinya disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama memiliki pengaruh sebesar 50,7%. Kemudian nilai f hitung lebih besar dari f tabel, sebesar $12,353 > 3,21$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh

terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan. Maka hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus disiplin kerja dan semangat kerja pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan berikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan dapat dirangkum sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja.
2. Variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja.
3. Variabel disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini artinya disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia kota Pasuruan.

SARAN

Disiplin kerja dan semangat kerja merupakan aspek penting dalam menunjang meningkatnya produktivitas kerja. Untuk itu, bagi organisasi penting untuk memperhatikan dua variabel ini untuk menjaga agar produktivitas kerja dapat terus meningkat. Untuk penelitian berikutnya, perlu menambah variabel lain yang dapat digunakan sebagai prediktor produktivitas kerja. Seperti kompensasi, budaya kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. P. A. N., & Surya, I. B. K. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Di Bumdes Uduka Dawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6059. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i10.p10>
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- Annisa, N. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda*. 3(5), 1452–1463.
- Ariani, D., Ika, Saputri, P., Indri,), Suhendar, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Mercu Buana, U. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru*. 1(3). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Keles, J. L., Tasik, F., & Rares, J. J. (2020). *Hubungan Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Asn Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*.
- Malomis, E. M., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan Bank*. 1(3).
- Pegawai, K., Kelana Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).

- Sugiyono. (2018). *Metode peneitian kuantitatif*. ALFABETA BANDUNG .
- Ratna Sari, E., & Logahan, J. M. (2020). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Garuda Zebec*.
- Stie dan Mashiro, L. T., La, S., & Mashiro, T. (2018). *The Asia Pacific Journal of Management Studies Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi Di Rangkasbitung Kabupaten Lebak Indah Lestari* Asep Erik Hidayat***.
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Ulinuha, M. (2016). Analisis Faktor Internal Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Segara Timber Di Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 506–520.
- Yuyuk, O. :, Sekolah, L., Ilmu, T., Malangkucecwara, E., Terusan, J., Malang, C. K., & Timur, J. (2020). Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* (Vol. 17, Issue 2).