

PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH KABUPATEN EMPAT LAWANG

Ririn Indriasari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SereLo Lahat

ririn.indriasari90@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini merupakan penilitan kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan $Y = 6,974 + 0,129 + 0,719$ dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel ($2,017 < 2,035$). Dan nilai disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang. Hal ini dapat dilihat dari t hitung $> t$ tabel ($11,400 > 2,035$). Serta nilai semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $> F$ tabel ($88,034 > 3,28$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (σ) $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah disiplin kerja.

Kata kunci : Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine of the effect of morale and work discipline on work productivity either simultaneously or partially. This research is a qualitative and quantitative study with analysis linear regression analysis, the equation $Y = 6,974 + 0,129 + 0,719$ and testing the hypothesis using the F test, t test and the coefficient of determination. Based on the results of the analysis, it is known that the value of morale does not have a significant effect on the work productivity of employees at the Office of the Regional Tax and Retribution Management Agency of Empat Lawang Regency. This can be seen from the t value $< t$ table ($2.017 < 2.035$). And the value of work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity at the Office of the Regional Tax and Retribution Management Agency of Empat Lawang Regency. This can be seen from t count $> t$ table ($11,400 > 2,035$). As well as the value of work morale and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee work productivity at the Office of the Regional Tax and Retribution Management Agency of Empat Lawang Regency. This can be seen from the calculated F value $> F$ table ($88.034 > 3.28$) and the significance value $<$ significance level (σ) 0.05 ($0.000 < 0.05$). So, it can be concluded that the variable that most influences employee work productivity is work discipline.

Keywords : Work Spirit, Work Discipline, Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju atau mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh tingkat kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pada era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat kerja dan disiplin kerja dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal dalam menjalankan peran dan fungsinya baik secara individu maupun yang bersifat organisasional. Pelaksanaan tugas merupakan kewajiban para pegawai dalam sebuah organisasi yang tentunya mempunyai tujuan yang sama yakni mengharapkan adanya hasil kerja yang baik sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Upaya menggerakkan dan mengendalikan pegawai agar memiliki kemauan untuk bekerja dalam sebuah lembaga bukanlah sebuah pekerjaan mudah karena pegawai adalah makhluk yang bermartabat, mempunyai perasaan, cita-cita dan harapan tersendiri. Kendati demikian, semangat kerja harus dijadikan sebagai faktor penting dan perlu dibenahi dalam pelaksanaan kegiatan operasional organisasi, sehingga semangat kerja yang dimaksud dapat bertumbuh dalam diri pegawai.

Semangat kerja dalam organisasi/ instansi sering dianggap sebagai suatu yang sudah lazim atau wajar, sehingga kurang diperhatikan. Bahkan pihak organisasi tidak mengetahui betapa buruk keadaan semangat kerja pegawainya, sehingga tingginya tingkat absensi serta hal-hal lain yang membuat hasil kerja menurun sering terjadi. Faktor semangat kerja ini perlu diketahui

oleh pihak organisasi karena penting artinya bagi keberhasilan kerja. Hal ini dimaksud, karena semangat kerja mampu memberikan kontribusi dan manfaat terhadap kualitas atau hasil kerja pegawai. Selain itu, pegawai yang mempunyai semangat kerja menunjukkan sikap yang mau sepenuhnya memanfaatkan serta mencurahkan keterampilan, konsentrasi serta kemampuan-kemampuan lain untuk dapat mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tingkat kehadiran pegawai juga pada dasarnya mampu mempengaruhi semangat kerja pegawai. Tingkat kehadiran dimaksudkan sejauh mana pegawai aktif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Dilain hal, ketersediaan fasilitas baik sarana maupun prasarana dapat memberikan manfaat besar yaitu tertunjangnya kelancaran pekerjaan yang dijalankan. Sebaliknya, keterbatasan sarana dan prasarana akan mengganggu kelancaran aktivitas organisasi, sebab kendatipun pegawai bersemangat, namun bila fasilitas kurang memadai maka apa yang hendak dikerjakan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Dilain hal, akan menghambat dan mengurangi tingkat produktivitas kerja pegawai.

Disiplin kerja juga penting dalam jalannya operasional sebuah instansi, hal tersebut dimaksud untuk mendorong pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang di embannya. Disamping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menjalankan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap tingginya produktivitas kerja. Tanpa disiplin kerja pegawai, sulit bagi organisasi mencapai hasil kerja yang baik dan mampu memberikan manfaat bagi organisasi. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat secara umum. Oleh

karena itu, setiap pegawai dituntut untuk berdisiplin. Untuk meningkatkan dan menegakkan kedisiplinan memang merupakan hal yang cukup sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya, termasuk kebiasaan datang terlambat masuk kerja, malas malasan dan rasa tidak memiliki tanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Produktivitas pegawai merupakan ukuran sejauhmana seorang pegawai dapat memberikan hasil kerja yang optimal. Produktivitas adalah faktor mendasar yang mempengaruhi performansi atau kemampuan bersaing dalam sebuah institusi atau organisasi. Peningkatan produktivitas berhubungan terhadap waktu yang dibutuhkan, artinya semakin sedikit waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin baik produktivitas seorang pegawai. Selain itu, produktivitas pegawai memberikan ukuran bagi pegawai maupun organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuannya. Jadi, pegawai merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia termasuk pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang, bahwa adanya produktivitas kerja pegawai yang relatif rendah dengan adanya beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti adanya penurunan semangat kerja dan kedisiplinan kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir dengan judul .“PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH

KABUPATEN EMPAT LAWANG”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam menyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan penulis lakukan, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang.

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi Pustaka

Studi Pustaka dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi berupa catatan – catatan, dokumen atau literatur yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

2. Studi Lapangan

a. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian. Pengamatan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data – data data – data yang sudah ada.

b. Wawancara

Wawancara digunakan untuk memperoleh data tentang variabel – variabel yang telah diteliti yaitu data – data yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai, keterampilan dan beban kerja. Hasil wawancara ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dalam bentuk kuesioner sebagai pedoman.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden yaitu sejumlah 36 orang pegawai Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Metode kualitatif

Metode analisa kualitatif dilakukan dengan cara mempelajari literatur – literatur, karya ilmiah, dokumen – dokumen dan sumber data lainnya yang telah dibakukan guna mendapatkan landasan teori yang mendukung analisa data.

2. Metode Kuantitatif

Menurut sugiyono penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dikemukakan dengan hipotesis yang diturunkan dari suatu teori dan kemudian diuji kebenarannya berdasarkan data empiris.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif statistik adalah analisis statistik yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap obyek yang akan diteliti melalui gambar grafik, tabel dan data lain agar lebih mudah dibaca dan dipahami oleh pembaca.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y). Adapun menurut Sudjana (2016:69) Rumus Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Produktivitas Kerja
A	=	Konstanta
b_1	=	Koefisien regresi untuk X_1
b_2	=	Koefisien regresi untuk X_2
X_1	=	Semangat Kerja
X_2	=	Disiplin Kerja
e	=	Error

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) :

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis dari penelitian ini, yakni diduga ada pengaruh signifikan. dengan menggunakan uji-t, pada tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$. uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan nilai T_{tabel} . Nilai T_{hitung} dapat dilihat hasil pengolahan data bagian *Coefficients* pada program SPSS.

Rumus uji t menurut Sugiyono (2012:95) :

$$bt = \frac{bi}{Sbi}$$

$$S_{bi} = \frac{S^2y.12}{\sqrt{\sum X^2 (1 - Ri^2)}}$$

$$S^2y.12 = \frac{JK (s)}{(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- S_{bi} = galat baku koefisien
- $S^2_{y.12}$ = galat baku taksirandaklam populasi
- Ri^2 = Koefisien

Pengujian Hipotesis secara silmutan (Uji F)

Uji F menurut Sugiyono(2012:140) digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Uji dilakukan dengan langkah membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari hasil pengolahan data .

Rumus yang digunakan :

$$F = \frac{JKR / k}{JKG / (n - k - 1)}$$

Dengan :

$$JKR = b_1 \sum x_1y + b_2 \sum x_2y$$

$$JKT = \sum y^2$$

$$JKG = JKT - JKR$$

Dimana :

- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah Sampel
- F = F hitung

Koefisien Determinasi

Sugiyono (2012:231) menyatakan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan terikat. Nilai korelasi berkisar dalam rentang 0 sampai 1 atau 0 sampai -1. Tanda positif dan negatif menunjukkan arah hubungan. Tanda positif menunjukkan arah perubahan yang sama. jika satu variabel lain naik, variabel yang lain akan naik demikian pula sebaliknya. Tanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan. Jika satu variabel naik, variabel yang lain malah turun.

Rumus yang digunakan menurut sugiyono :

$$R^2 = \frac{\alpha_1 \sum X_1y + \alpha_2 \sum X_2y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien Determinasi
- α = Koefisien Regresi
- Y = Produktivitas kerja
- X_1 = Semangat Kerja
- X_2 = Disiplin kerja

PEMBAHASAN

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner yang harus diuji agar dapat memberikan data – data sesuai dengan yang diharapkan. pengujian dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas terhadap 36 responden.

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian kriteria pengujiannya adalah jika r hitung \geq r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data $df = n-2$, $df = 32-2 = 30$, maka didapat r tabel sebesar 0,349.

Hasil Uji Validitas data Variabel Semangat Kerja (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	33,58	21,107	,658	,747
X _{1.2}	32,89	21,759	,397	,774
X _{1.3}	33,97	20,713	,575	,752
X _{1.4}	34,19	21,647	,376	,777
X _{1.5}	33,50	21,114	,398	,775
X _{1.6}	33,56	22,711	,299	,785
X _{1.7}	33,06	22,854	,480	,768
X _{1.8}	33,69	21,818	,395	,774
X _{1.9}	33,78	20,006	,534	,756
X _{1.10}	33,78	20,006	,534	,756

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Dengan melihat tabel rangkuman uji validitas data variabel Keterampilan (X₁), diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket dinyatakan Valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Validitas data Variabel Disiplin Kerja (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	33,72	21,521	,638	,767
X _{2.2}	33,08	22,421	,378	,793
X _{2.3}	34,11	21,187	,545	,774
X _{2.4}	34,39	22,016	,381	,794
X _{2.5}	33,64	21,380	,451	,785
X _{2.6}	33,69	23,247	,323	,798
X _{2.7}	33,19	23,475	,449	,787
X _{2.8}	33,83	22,371	,416	,789
X _{2.9}	33,92	20,136	,604	,765
X _{2.10}	33,92	20,136	,604	,765

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Dengan melihat tabel rangkuman uji validitas data variabel Disiplin Kerja (X₂), diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket dinyatakan Valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Validitas data Variabel Produktivitas Kerja (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	34,97	14,885	,614	,694
Y.2	34,33	15,657	,347	,733
Y.3	35,36	15,152	,429	,719
Y.4	35,64	14,809	,426	,721
Y.5	34,89	14,330	,491	,709
Y.6	34,94	15,940	,361	,729
Y.7	34,42	17,450	,243	,742
Y.8	34,97	14,885	,614	,694
Y.9	34,64	17,266	,179	,752
Y.10	34,58	16,421	,372	,728

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Dengan melihat tabel rangkuman uji validitas data variabel Produktivitas Kerja (Y), diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket dinyatakan Valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Nunnaly	Status
Semangat Kerja	0,785	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,800	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,744	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Dari tabel tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai alpha cronbach's variabel semangat kerja (X₁) dan variabel disiplin kerja (X₂) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) yang diperoleh lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen untuk variabel semangat kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja adalah reliabel atau terpercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan dan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Mo Del	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,974	2,670		2,612	.013
Semangat Kerja	.129	.064	.150	2,017	.052
Disiplin Kerja	.719	.063	.851	11,400	.000

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah disajikan pada tabel diatas, persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 6,974 + 0,129X_1 + 0,719X_2 + e.$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 6,974 artinya jika Semangat Kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya 6,974.
- Koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X1) sebesar 0,129, artinya jika Semangat Kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami Peningkatan sebesar 0,129.
- Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,719, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan sebesar satu-satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,719.

4.1. Pengujian Hipotesis

A. Uji t (Uji Parsial)

Untuk melihat pengaruh masing-masing

variabel (Semangat Kerja, Disiplin Kerja) terhadap Produktivitas Kerja, maka dilakukan uji t (parsial) dengan formulasi sebagai berikut :

1). Untuk variabel X₁

H₀ : β₁ = 0 (tidak ada pengaruh X₁ dan Y)

H₁ : β₁ > 0 (ada pengaruh X₁ dan Y)

$$df = n - k - 1 = 99 - 2 - 1 = 96$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t \text{ hitung} = 2,017$$

$$t \text{ tabel} = 2,035$$

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh X₁ terhadap produktivitas kerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05), diperoleh t hitung (2,017) < t tabel (2,035), maka H₀ diterima dan H₁ ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari semangat kerja (X₁) terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang.

2). Untuk variabel X₂

H₀ : β₁ = 0 (tidak ada pengaruh X₂ dan Y)

H₁ : β₁ > 0 (ada pengaruh X₂ dan Y)

$$df = n - k - 1 = 99 - 2 - 1 = 96$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t \text{ hitung} = 11,400$$

$$t \text{ tabel} = 2,035$$

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh X₂ terhadap produktivitas kerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05), diperoleh t hitung (11,400) > t tabel (2,035), maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang.

B. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.6. Analisis Varians ANOVAb

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	554,770	2	277,385	88,034	.000 ^b
Residual	103,980	3	3,151		
Total	658,750	5			

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja.

Sumber: Data primer diolah, 2020

Pengujian untuk melihat pengaruh variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang menghasilkan nilai F_{hitung} 88,034 dan F_{tabel} ($\alpha = 0,05$) pada ($n-2 = 97$) adalah 3,28 dan nilai taraf signifikan $F = 0,000$ ($P_{value} < \alpha$).

Berdasarkan hasil ini maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Jadi variabel Semangat Kerja dan Disiplin Kerja, keduanya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang dengan $\alpha = 0,05$.

C. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.7. Pengujian Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.918 ^a	.842	.833	1,775

Predictors:(Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2020

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi mencerminkan besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel semangat kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang.

Dari tabel 4.7. diatas besarnya koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,842. Artinya perubahan variasi produktivitas kerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang , dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja dan disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 84,2% sedangkan sisanya sebesar 15,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan regresi liner berganda $Y = 6,974 + 0,129 + 0,719$ persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut : Konstanta sebesar 6,974 artinya jika Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya 6,974. Koefisien regresi variabel Semangat Kerja (X_1) sebesar 0,129, artinya jika Semangat Kerja mengalami kenaikan 1% maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,129%. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,719, artinya jika Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1% maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,719
2. Koefisien Korelasi
Berdasarkan tabel diatas didapat nilai R 0,918 atau 0,918. Nilai tersebut

menunjukkan nilai yang positif, artinya terdapat hubungan yang sangat erat antara variabel X1 dan X2 terhadap Y.

3. Pada uji F ada hubungan secara linier antara Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).
4. Pada uji t variabel X_1 dan variabel Y, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Semangat Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan Pada uji t, variabel X_2 dan variabel Y, ada pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada Kantor “Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang” peneliti dapat memberikan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi instansi yakni:

1. Bahwa pimpinan harus lebih memahami perilaku setiap pegawai serta memberikan kontribusi yang baik bagi pegawai agar semangat kerja dan disiplin kerja yang ada pada setiap pegawai meningkat, Hal ini demi meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan dari instansi Badan Pengelola pajak dan retribusi daerah kabupaten empat lawang.
2. Dikarenakan Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor Badan Pengelola pajak dan retribusi daerah kabupaten empat lawang, maka seharusnya kedisiplinan kerja pegawai yang ada pada instansi tersebut lebih ditingkatkan lagi dan harus menjadi perhatian serta kesadaran bagi setiap pegawai agar produktivitas kerja pegawai tercapai

sesuai harapan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu SP. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi , Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Jackson, Schuler, (2019), *Semangat kerja juga merupakan sesuatu kondisi bagaimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D* : Bandung, CV. ALFABETA.
- Sutrisno. Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta, Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno. Edy, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Disiplin Kerja Aplikasi*, Penerbit : Jakarta
- Sinambella, Linjan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiono, 2016. *Metode Penelitian* . Jakarta : Alfabeta.
- Sugiono 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Adiaksa : Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* : Alfabeta, Bandung.
- SyariFudn, 2011, *Manajemen Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Wuryanti. 2010. *Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka. Jakarta.