

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

**Apria Pratama 2022**

Program Studi S1 Manajemen , Universitas Putra Bangsa

*Email :pratamaapria4@gmail.com*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh. Data sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 31 responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ ), Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ ), Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Jadi kuat bersama. Pengujian Hipotesis Ketiga ( $H_3$ ), Variabel Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil pengujian hipotesis keempat bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. jadi kuat bersama.

**Kata kunci:** kompensasi, disiplin kerja, semangat kerja, kinerja karyawan.

### **Abstract**

The purpose of this study was to determine the effect of compensation, work discipline, and work spirit on employee performance. The sampling method used in this research is the saturated sampling technique. The sample data taken in this study were all employees, totaling 31 respondents. The instrument or data collection tool in this research is using a questionnaire or questionnaire. The data analysis tool used in this study was multiple linear regression analysis. The results showed that the First Hypothesis Testing ( $H_1$ ), the compensation variable partially had no effect on performance. Testing the Second Hypothesis ( $H_2$ ), Work Discipline Variables have a significant effect on the performance of the employees of PT. So be strong together. Third Hypothesis Testing ( $H_3$ ), the Variable Morale has no effect on employee performance. And the results of testing the fourth hypothesis that the variables of compensation, work discipline and work spirit simultaneously affect the performance of employees at pt. be strong together.

**Keywords:** compensation, work discipline, morale, employee performance.

# Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Kinerja staf dalam organisasi bisa dibidang menjadi tolak ukur penilaian kualitas organisasi. Artinya jika kinerja karyawan organisasi memuaskan maka kinerja organisasi juga memuaskan. Dalam hal ini para pemimpin pasti berusaha keras untuk menemukan strategi yang sesuai untuk membuat organisasi lebih maju. Salah satu strategi prioritas biasanya berfokus pada bagaimana perusahaan mengelola kinerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat yang pada akhirnya hal itu dapat meningkatkan kualitas organisasi. Menurut Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina, 2019 *Human Resources* atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

perusahaan. Menurut Christoffel Kojo,dkk. 2019 kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan cara menumbuhkan pada kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa penyediaan tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan. Hal ini dilakukan karena akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Namun pada kenyataannya, perusahaan tidak terlalu menaruh perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Padahal sumber daya manusia sangat berpengaruh besar dalam setiap perubahan terhadap keberhasilan dari suatu perusahaan. Karyawan merupakan faktor yang

sangat penting bagi perusahaan, dan kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Penelitian Kusumawati 2015 yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember” menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Anwar & Komariyah 2017 menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan lainnya tidak akan sama karena komposisi anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula.

Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik.

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan, (Ni Made Nurcahyani 2016). Kompensasi

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

menarik perhatian karyawan dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan dengan yang lain. Kompensasi juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Dalam penelitian Putri et al 2015 bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah

disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika apa yang diinginkan sesuai dengan yang diterima, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Strategi lain diantaranya menerapkan sikap disiplin kerja terhadap karyawannya. Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan, (Hamali 2016.). Disiplin Kerja juga sangat berpengaruh penting untuk kemajuan organisasi. Salah satu tantangan

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

terberat yang sering dihadapi oleh seorang pimpinan di suatu organisasi adalah bagaimana dapat menggerakkan para pegawai agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Salah satu usaha untuk mengarahkan karyawan agar berperilaku sesuai dengan harapan ialah dengan menilai kedisiplinan kerja karyawan di organisasi. Setiap tindakan manusia yang tanpa didasari oleh kedisiplinan akan saling mengalami ketidakselarasan karena disiplin merupakan unsur yang sangat penting. Agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi tercapai, harus memperhatikan fungsi disiplin. Kedisiplinan (disiplin kerja) sering menjadi suatu syarat untuk tercapainya suatu tujuan, sehingga setiap

organisasi menetapkan suatu peraturan yang berlaku bagi pegawai untuk dipatuhi, seperti jam kerja, aturan cuti, izin tidak masuk bekerja dan lain-lain. Menurut Sutrisno 2019 disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu semangat kerja merupakan hal penting dalam suatu organisasi. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok kerja karyawan yang menunjukkan kesungguhannya dalam

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

melaksanakan sebuah bentuk usaha sehingga mendorong karyawannya untuk bekerja secara giat dan bertanggungjawab untuk mencapai hasil usaha yang dituju, didalam sebuah perusahaan hasil usaha semangat kerja karyawan biasanya diukur dengan gaji yang cukup, mendapatkan perhatiannya dari atasan, penempatan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya, lingkungan yang kondusif dan nyaman, serta pemberian insentif/ berupa *reward*, semangat kerja yang tinggi dapat dilihat dengan kehadiran karyawan si suatu perusahaan, Ananti wahyu ajeng pratiwi 2017.

### **METODE**

Dalam suatu penelitian karya ilmiah, terlebih dahulu dipahami metodologi penelitian. Metodologi penelitian

yang dimaksud merupakan seperangkat pengetahuan tentang langkah-langkah sistematis dan logis tentang pencarian data yang berkenaan dengan masalahmasalah tertentu. Penelitian adalah suatu metode study yang dilakukan seseorang melalui penyelidikan secara hati-hati dan sempurna terhadap suatu masalah, sehingga diperoleh pemecahan yang tepat pada masalah tersebut. Dalam dunia penelitian, kita mengenal berbagai jenis penelitian antara lain: penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Kedua jenis penelitian inilah yang dijadikan metode untuk mendapatkan kebenaran yang dibangun atas dasar-dasar teori dan perkembangan dan penelitian yang sistematis atas dasar empiris. Jenis

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

penelitian yang dipakai oleh penulis yaitu jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif yang berarti menghimpun data, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan angka-angka hasil perhitungan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah 31 orang karyawan PT. Jadi Kuat Bersama. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Sebuah instrumen yang baik harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas. Hal yang perlu diungkap dalam instrumen adalah cara pemberian skor atau kode terhadap masing-masing butir pertanyaan/pernyataan. Untuk alat dan bahan harus disebutkan secara cermat spesifikasi secara teknis dari alat yang digunakan dan karakteristik bahan yang dipakai. Dalam hal ini penulis

menggunakan beberapa metode diantaranya adalah kuesioner, observasi, wawancara, studi pustaka. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data yang diperoleh peneliti melalui angket dianalisa dalam bentuk angka, yaitu dalam bentuk kuantitatif. Langkah yang diambil adalah dengan memberi nilai pada setiap item jawaban pada pernyataan angket untuk responden

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

dengan menggunakan Skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS.

### **Populasi dan sampel**

Menurut Sugiyono (2008:15), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah

penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jadi Kuat Bersama berjumlah 31 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:73). Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 :61-63) yang menyatakan bahwa, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel adalah sensus. Penelitian ini adalah penelitian dengan sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 31 karyawan PT. Jadi Kuat Bersama.

# Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

## **Teknik Pengumpulan data**

Data Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi, baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1. Observasi, yaitu peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada subjek penelitian. 2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan salah satu karyawan di PT. Jadi Kuat Bersama. 3. Kuesioner, yaitu peneliti membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diberikan kepada responden.

## **Teknik Analisis Data**

Analisis Deskriptif Analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum dan generalisasi (Sugiyono, 2013). Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner responden dengan menggunakan metode statistik. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer, yaitu SPSS (Statistical Product and Services Solutions) for Windows versi 22.0.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

# Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.608	2.615		.232	.818		
X1.TOT	.346	1.75	.365	1.975	.059	.411	2.434
X2.TOT	.518	.205	.313	2.528	.018	.912	1.096
X3.TOT	.498	.274	.327	1.819	.080	.454	2.203

a. Dependent Variable: Y.TOT

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = 0,608 Nilai konstanta adalah nilai variabel dependen (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel

independen (X). Artinya kinerja menunjukkan nilai tetap atau jika variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan semangat kerja (X<sub>3</sub>) sama dengan nol (0), maka nilai konstanta kinerja (Y) pada PT. Jadi Kuat Bersama adalah 0,608 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

2. Koefisien Koefisien regresi variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) = 0,346 Koefisien regresi komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 0.346 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,346 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) = 0,518 Koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,518 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,518 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

4. Koefisien regresi variabel semangat kerja ( $X_3$ ) = 0,498 Koefisien regresi semangat kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,498 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel semangat kerja ( $X_3$ ) akan meningkatkan kinerja sebesar 0,498 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

**Uji F (Simultan)**

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Penentuan Ftabel dapat diketahui berdasarkan rumus berikut :

$$df1 = k - 1, \text{ maka } df1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k, \text{ maka } df2 = 31 - 4 = 27$$

Berdasarkan hasil  $df1 = 3$  dan  $df2 = 27$ , maka diketahui bahwa Ftabel dalam penelitian ini adalah 2,96 sehingga hasil

uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

ANOVA						
Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,681	1	25,550	14,771	,000 <sup>a</sup>
	Residual	46,704	27	1,730		
	Total	123,385	28			

a. Dependent Variable: Y.TOT  
b. Predictors: (Constant), X1.TOT, X2.TOT, X3.TOT

Berdasarkan Tabel IV-13 di atas, maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah  $14,771 > F_{tabel}$  sebesar 2,96 dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pt. jadi kuat bersama.

# Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase variasi dalam variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari besarnya nilai Adjusted R Square. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.621	.579	1.91321

a. Predictors: (Constant), X3 TOT, X1 TOT, X2 TOT  
b. Dependent Variable: Y TOT

Berdasarkan Tabel IV-14 di atas, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,579. Hal ini berarti 57,9% variasi dari kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu kompensasi, disiplin kerja dan semangat

kerja sedangkan sisanya 42,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar penelitian ini.

## Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

2. 1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1), Variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa baik buruknya kompensasi yang diberikan di PT. Jadi kuat bersama tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

3. 2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2), Variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Jadi kuat bersama. Hal

## Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

tersebut menjelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja (hubungan kerja antar karyawan, pegawai dengan atasan) semakin baik pula kinerja.

4. 3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3), Variabel Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat atau tidaknya karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

5. 4. Variabel Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja secara Bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jadi Kuat Bersama. Diketahui bahwa  $F_{hitung}$  adalah  $14,771 > F_{tabel}$  sebesar  $2,96$  dan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada pt. jadi kuat bersama.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini ditujukan pada karyawan PT. Jadi kuat Bersama khususnya plant tambak yang berjumlah 31 orang, sehingga hasil yang diperoleh terbatas. Keterbatasan yang melekat pada metode penyebaran angket atau kuesioner yaitu peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, maka responden bisa saja menjawab dengan tidak jujur atau sembarang dalam memberikan jawaban pada pertanyaan yang disajikan dalam kuesioner.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Aziz Nugraha Pratama Dan Aprina Wardani. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

- Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*. Muqtasid 8(2), 2017: 119-129.
- Andrew M.C. Mamesah1 Lotje Kawet Victor P.K. Lengkong. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Emba Vol.4 No.3 Hal. 600-611*.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Dangnga, M. T. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Front Liner Pada Hotel Imperial Arya Duta Di Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena*. Vol. 6, No. 1.
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol 3, (1), 21-30 E-2579-9401, P-2579-9312
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indrawati, Baharuddin, Buyung. Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.
- Ishak Syahropi. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Pt. Bangkinang). *Jom Fisip Volume 3 No. 2*.
- I Wayan Tresna Ariana1 I Gede Riana. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, (Unud) Bali, Indonesia.
- Labudo, Yusritha. 2013. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Emba Vol. 1 No. 3 2013*.
- Lakoy, G. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Badan Penganggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Emba Vol. 1 No. 4 2013*. Hal.709 – 820.
- Mouren Bawelle1 Jantje Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna. *Jurnal Emba Vol.4 No.5 Hal. 303-408*.
- Natalia R. Tilaar Greis M. Sendow Rotinsulu Jopie Jorie. 2017. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jadi Kuat Bersama Tambak.

Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Emba Vol.5 No.2 Hal. 2070 – 2078.

Ni Made Nurcahyani1 I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1 Hal 500 – 532.

R.D.I. Noor. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan.

T.N.Aromega.,C.Kojo.,V.P.K.Lengkong. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. Jurnal Emba Vol.7 No.1 Hal. 741 – 750.

Wairooy, A. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region Vii Makassar. Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Vol. 4, No. 1.

Yusritha Labudo. 2013. Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap

Produktivitas Karyawan. Jurnal Emba 55 Vol.1 No.3 Hal. 55-62.