
Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Omron Manufacturing Of Indonesia

Daspar¹, Rismawati²

^{1,2} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa; Indonesia
correspondence e-mail*, daspar@pelitabangsa.ac.id¹, rismawati@pelitabangsa.ac.id²

Submitted: Revised: 01/01/2024 Accepted: 02/01/2024 Published: 04/01/2024

Abstract

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak akan selalu stabil karena dalam produksi terdapat peran sumber daya manusia yang dapat berubah karena adanya faktor-faktor tertentu. Peneliti melakukan pra penelitian terhadap faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diperoleh tiga aspek teratas yaitu semangat kerja, kedisiplinan dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah semangat dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Omron Manufaktur Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi sebanyak 80 orang di bagian termoset PT. Omron Manufacturing Indonesia sebagai sampelnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, penyebaran angket dan studi kepustakaan. Metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Penelitian yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 25.0 for windows dengan uji T menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai sig. nilai $0,000 < 0,005$, Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena mempunyai sig. nilai $0,462 > 0,005$, dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena mempunyai sig. nilai $0,196 > 0,005$. Adapun hasil uji F mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel Semangat Kerja, Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Keywords

Discipline; Employee Performance; Work Spirit



© 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

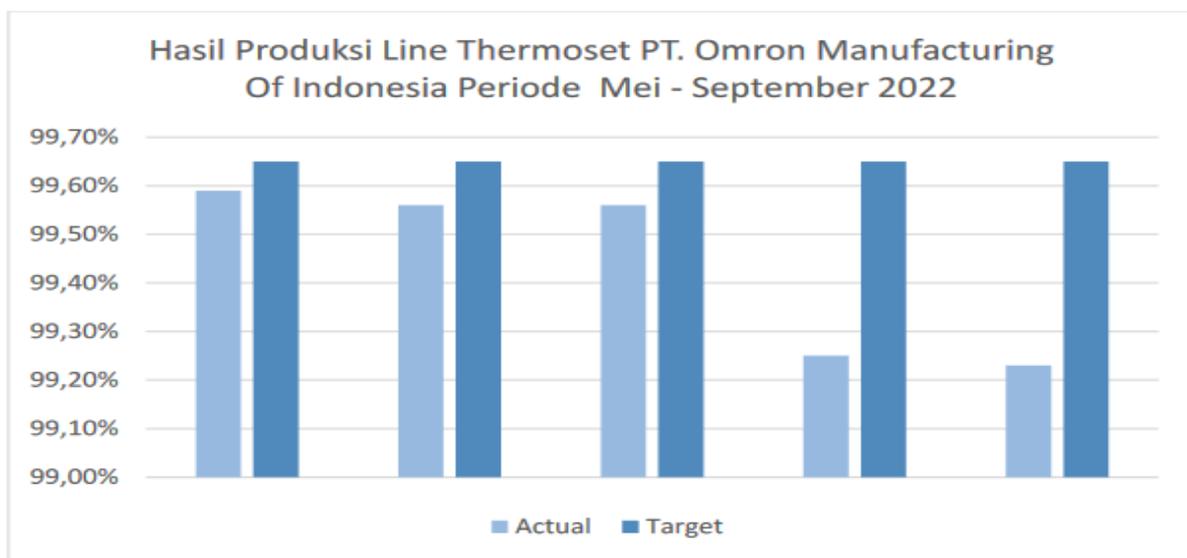
Perusahaan pada umumnya memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam hal ini aspek yang paling berharga dan berperan di suatu Negara sesungguhnya adalah sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia, tetapi yang lebih

penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan bertambahnya kemampuan, pengetahuan dan sikap profesional sehingga dapat menunjang dan bersaing baik secara internasional, nasional ataupun dalam ruang lingkup yang lebih kecil seperti faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan.

Badan pusat statistik (2020) menyatakan bahwa jumlah perusahaan industri manufaktur skala menengah besar yang ada di Indonesia mencapai 30.381 perusahaan yang terbagi dari berbagai sektor mulai dari perusahaan makanan, elektronik, otomotif dan berbagai bidang lainnya, salah satunya PT. Omron Manufacturing of Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang perakitan dan pembuatan komponen elektronik. Menurut observasi yang dilakukan oleh penulis fenomena yang terjadi di PT. Omron Manufacturing of Indonesia department PMD (Part Manufacturing Division) bagian thermoset adalah terjadinya penurunan kinerja pada karyawan yang akan berakhir masa kerjanya dan berpengaruh pada kegiatan produksi yang tidak sesuai dengan target produksi yang sudah ditentukan perusahaan. Gambar berikut adalah data produksi bulan Mei-September 2022

Gambar 1.1

Grafik Laporan Produksi Periode Mei – September 2022



Sumber: Laporan Produksi Bagian Thermoset PT. Omron Manufacturing of Indonesia

Berdasarkan data diatas output produksi yang dihasilkan pada periode bulan Mei - September 2022 terdapat penurunan target hasil produksi yang cukup signifikan, tepatnya pada bulan Agustus dan September dari target 99,65% actual yang tercapai hanya di angka 99,25%. Salah satu penyebab penurunan hasil produksi bagian thermoset dikarenakan kedisiplinan karyawan

yang mulai menurun bertepatan dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang akan berakhir dan mengakibatkan semangatnya menurun dan kinerjanya kurang maksimal. Dari fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan kedisiplinan karyawan sudah berkurang dibanding karyawan yang baru bergabung dan masih memiliki perjanjian kerja waktu tertentu yang cukup lama.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tidak selamanya akan stabil, hal tersebut dikarenakan dalam faktor produksi terdapat peran sumber daya manusia yang bisa berubah-ubah dikarenakan beberapa faktor tertentu. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penulis melakukan *praresearch* terhadap 40 karyawan khususnya bagian *thermoset* dengan pertanyaan “Faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?” dan mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Pra Research dari 40 karyawan bagian *Thermoset*

No	Faktor yang mempengaruhi kinerja	Jumlah
1	Semangat Kerja	16
2	Kedisiplinan	8
3	Kompensasi	5
4	Lingkungan Kerja	3
5	Jenjang Karir	3
6	Training Development	2
7	Kepemimpinan	1
8	Beban Kerja	1
9	Improvement	1
10	Budaya Organisasi	0
	Jumlah	40

Sumber : Hasil *Pra Research Line Thermoset*

Berdasarkan tabel 1.1 faktor yang mempengaruhi kinerja dalam *pra- research* yang penulis sebarakan pada 40 karyawan bagian *thermoset* di objek penelitian yang penulis observasi, dari 10 variabel yang penulis jadikan pilihan mendapatkan hasil dengan 3 variabel teratas yaitu semangat kerja dengan 16 *point*, kedisiplinan 8 *point* dan kompensasi 5 *point* selebihnya pada variabel lainnya.

Dari hasil jawaban diatas maka penulis menetapkan 2 variabel teratas tersebut menjadi variabel yang penulis pilih sebagai variabel yang akan penulis jadikan penelitian untuk tugas akhir penulis.

Semangat kerja merupakan hal yang penting bagi setiap karyawan di sebuah perusahaan karena dengan semangat kerja setiap karyawan bisa dengan suka rela melakukan pekerjaan dengan baik dan hal tersebut akan mendorong pada hasil kerja yang lebih produktif. Penelitian yang dilakukan oleh Hartati et al., studi kasus pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V PKS Sei-Intan menunjukkan bahwa secara ilmiah dan empiris terbukti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sumantri, studi kasus pada pegawai pengajar SMP Negeri di Balongpanggung secara parsial semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian sebelumnya dapat diartikan semakin tinggi semangat kerja semakin baik kinerjanya dan hal tersebut pula yang akan membuat karyawan semakin disiplin dengan tanggung jawabnya masing-masing.²

Kedisiplinan juga merupakan hal yang tidak kalah penting dari semangat kerja karena dengan disiplin setiap karyawan akan terbiasa dengan aturan- aturan yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan dan harapannya setiap karyawan akan cepat mencintai tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya dan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2018) menunjukkan bahwa secara parsial kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Gorontalo.³ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya (2020) studi kasus pada karyawan PT. BRI KC Surabaya Jemursari menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja dan kedisiplinan bisa tertanam dari berbagai faktor, mulai dari kebiasaan individu, lingkungan kerja dan timbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya contohnya seperti pemberian kompensasi sebagai bentuk apresiasi terhadap loyalitas karyawan selama bekerja.⁴

Berdasarkan fenomena yang sudah penulis observasi secara langsung dilapangan pada saat bekerja dan diperkuat dari data *pra research* yang sudah penulis sebarakan melalui kuesioner, penulis

¹ Hartati, T., Sasmita, J., & Rama, R. (2017). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pks Sei-Intan Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1060–1074.

² Sumantri, B. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Balongpanggung. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(7), 789–800.

³ Yusuf, N. (2018). Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.

⁴ Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–13.

tertarik untuk mengadakan penelitian sebagai pokok pembahasan dan mengambil judul “**Pengaruh Semangat Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan**”. Studi kasus pada karyawan PT. Omron Manufacturing of Indonesia departemen PMD bagian thermoset.

METODE

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus-rumus atau dengan aturan yang ada sesuai dengan pendekatan peneliti. Metode analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Kualitas Data

Kualitas data dapat diketahui dengan melakukan uji kualitas data primer, maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Correlated item - Total Correlation dengan hasil perhitungan r table, untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.⁵

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan pengukuran sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain dengan tujuan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 .⁶

d. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat

⁵ Imam Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. In Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar (9th ed., Issue September). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

⁶ Ibid.

digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Pengujian asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

e. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ha : Data residual berdistribusi normal

Ho : Data residual berdistribusi tidak normal

Jika nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 berarti data normal.⁷

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁸

g. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $<0,10$ atau sama dengan nilai VIF >10 .⁹

⁷ Imam Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. In Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar (9th ed., Issue September). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

h. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan uraian di atas dijelaskan bahwa α adalah konstanta, Y adalah variabel dependen (kinerja), sedangkan variabel independen yaitu X1, X2 dan X3 (semangat kerja, kedisiplinan dan kompensasi).¹⁰

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil uji tersebut maka nantinya dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau individual test adalah uji signifikansi koefisien regresi secara parsial atau sendiri-sendiri. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel semangat kerja kedisiplinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja.¹¹ Penelitian ini akan menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 (semangat kerja dan kedisiplinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara parsial.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho: Variabel-variabel bebas yaitu semangat kerja dan kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Ha: Variabel-variabel bebas yaitu semangat kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Dasar pengambilan keputusan signifikansi adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Apabila nilai probabilitas signifikansi $>0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya

¹⁰ Yoeliastuti, Y., Darlin, E., & Sugiyanto, E. (2021). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Aplikasi Penjualan Online Shopee. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(2), 212. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i2.425>

¹¹ Silaban, B. E., Rosdiana, D., Nusantara, I. B., Silaban, B. E., Pengaruh, R., & Layanan, K. (2020). Pengaruh Kualitas Layanan, Harga Dan Promosi Terhadap Proses Keputusan Pembelian Pada Online Shop Sociolla. *Manajemen Bisnis*, 23(3), 202–224.

variabel-variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel-variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui akankah variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.¹² Uji F dalam penelitian ini akan menguji signifikansi hubungan pengaruh simultan variabel X dengan variabel Y, apakah variabel X1, X2 (semangat kerja dan kedisiplinan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) secara simultan atau bersama-sama.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu semangat kerja, kedisiplinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu semangat kerja, kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Selanjutnya ketentuan signifikansi uji f adalah dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$, yaitu:

Jika nilai probabilitas signifiaksi $< 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika nilai probabilitas signifiikasi $> 0,05$ maka, H_0 diterima dan H_a ditolak, secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel (X) terhadap (Y) dengan rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = koefisien korelasi

Kd = koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada Model Summary dan tertulis R Square. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel

¹² Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>

bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas (Basri & Rauf, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel independen dengan satu variabel dependen yang di ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 7,254 + 0,872 + 0,089 + 0,270$$

Keterangan:

- Y = Variabel
- Kinerja Karyawan X1 = Variabel
- Semangat Kerja X2 = Variabel
- Kedisiplinan
- X3 = Variabel Kompensasi
- A = Nilai Konstanta (nilai Y' apabila X1,X2,X3,...., Xn=0)

Tabel 2
Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,254	3,474		2,088	0,040
	Semangat Kerja	0,872	0,153	0,716	5,698	0,000
	Kedisiplinan	0,089	0,121	0,088	0,739	0,462
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 7,254, nilai koefisien

variabel semangat kerja sebesar 0,872, variabel kedisiplinan sebesar 0,089 dan variabel kompensasi sebesar 0,270. Kesimpulan dari tabel diatas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 7,254 yang memiliki arti bahwa jika variabel semangat kerja, kedisiplinan dan kompensasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 7,254. Nilai koefisien beta pada variabel semangat kerja (X_1) sebesar 0,872 artinya jika semangat kerja (X_1) mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,872 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel semangat kerja (X_1) akan menurunkan pula kinerja karyawan (X_1) sebesar 0,872 dengan satu- satuan lainnya bernilai tetap.
- b. Nilai koefisien beta pada variabel kedisiplinan (X_2) sebesar 0,089 artinya jika kedisiplinan (X_2) mengalami kenaikan satu-satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,089 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel kedisiplinan (X_2) akan menurunkan pula kinerja karyawan (X_1) sebesar 0,089 dengan satu- satuan lainnya bernilai tetap.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak dengan mengetahui pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruhnya peneliti melakukan uji parsial (individual test) dan uji f (bersama-sama) sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dengan variabel terikatnya. Adapun dasar pengambilan keputusan untuk uji ini adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai probabilitas signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Apabila nilai probabilitas signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 3

Hasil Uji t

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,254	3,474		2,088	0,040
	Semangat Kerja	0,872	0,153	0,716	5,698	0,000
	Kedisiplinan	0,089	0,121	0,088	0,739	0,462
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,462 > 0,005$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji f bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh dari variabel- variabel bebas secara simultan atau bersama-sama dengan variabel terikatnya. Adapun ketentuan signifikansi uji f adalah dengan melihat nilai probabilitas signifikansi (Sig.) F yang dibandingkan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ yaitu:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4

Hasil Uji F

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4153,247	3	1384,416	102,996	.000b
	Residual	1021,553	76	13,441		
	Total	5174,800	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kedisiplinan						

Sumber:
Pengolahan

Hasil
SPSS 25

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variable semangat kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Berikut merupakan hasil uji determinasi:

Tabel 5
Hasil Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	0,803	0,795	3,666
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kedisiplinan, Semangat Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,803. Artinya 80,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh ketiga variabel dependen pada penelitian kali ini yaitu semangat kerja, kedisiplinan dan kompensasi sedangkan 19,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain semangat kerja dan kedisiplinan yang tidak di teliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan SPSS 25 yang dilakukan oleh peneliti dan disajikan dengan menggunakan tabel maka dapat dipaparkan pembahasan dari ketiga hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung sebesar 5,698 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima yaitu terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas tentang pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan dengan t hitung sebesar 0,739 dan nilai signifikansi $0,462 > 0,005$. Hasil uji ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri et al., (2021) dengan t hitung sebesar 1,753 dan nilai signifikansi $0,085 > 0,005$.

Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak yaitu tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Semangat Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini tentang pengaruh Semangat Kerja, Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji f hitung sebesar 102,996 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima yaitu terdapat pengaruh secara Simultan antara variabel Semangat Kerja, Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh Semangat Kerja, Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Semangat Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,698 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Omron Manufacturing of Indonesia pada Departemen PMD bagian Thermoset.
2. Variabel Kedisiplinan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 0,739 dan nilai signifikansi $0,462 > 0,005$ atau H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Kedisiplinan secara parsial tidak

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Omron Manufacturing of Indonesia pada Departemen PMD bagian Thermoset.

3. Variabel Semangat Kerja dan Kedisiplinan secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis secara simultan (uji f) yang menunjukkan nilai f hitung sebesar 102,996 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Semangat Kerja, Kedisiplinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Omron Manufacturing of Indonesia pada Departemen PMD Bagian Thermoset.

REFERENSI

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. PT Elex Media Komputindo.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Ariani, H. P., & Widodo, S. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235–244. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i3.126>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Efendi, R., Muhamad, ;, Rifa'i, N., Khairul Bahrin, ;, Milla, ; Hilyati, & Suharmi, ; (2020). Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on . International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Hartati, T., Sasmita, J., & Rama, R. (2017). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pks Sei-Intan Rokan Hulu. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1060–1074.
- Hasibuan, M. S. P. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. In *Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar (9th ed., Issue September)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Kusmana, K. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(3), 350–359. <https://doi.org/10.36975/jeb.v10i3.221>
- Mangkunegara, A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maydina, A. A., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT . Lintas Mediatama Bandung. *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Bandung*, 6(1), 580–585.
- Muchlisa, L., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tri Putra Mandiri. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20(3), 27–38. <https://doi.org/10.35137/jei.v20i3.367>
- Mudiar, W., & Hervianto, D. R. (2019). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Toko Online Tokopedia (Studi pada Konsumen Tokopedia Jakarta). *Jurnal Simposium Nasional Ilmiah, November*, 415–423.

<https://doi.org/10.30998/simponi.v0i0.350>

- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nurdiyanto, A. D., Huda, S., & ... (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Secara Online Melalui Marketplace. *Jurnal Ekonomika Dan*
- Pramono, A., Eldine, A., & Muniroh, L. (2020). Pengaruh Harga, Ulasan, Dan Tampilan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Secara Online. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(3), 421. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i3.3909>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In Della (Ed.), *Pascal Books* (Pertama). Pascal Books 2021.
- Rahmayuni, A., & Zaim, M. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVERNING (Studi Kasus Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri). *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 5(2), 216–225. <https://doi.org/10.29303/jseh.v5i2.63>
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Rismawati & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa.
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–13.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>
- Sari, N., Saputra, M., & Husein, J. (2017). Pengaruh Electronic Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Online Bukalapak.Com. *Jurnal Manajemen Magister*, 03(01), 96–106.
- Sarumaha, W. E. W. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis....*, 6(2), 26–35. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/305%0Ahttps://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/download/305/248>
- SAXENA, U. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pt. Exploitasi Perindustrian Gaweredjo Surabaya.

Silaban, B. E., Rosdiana, D., Nusantara, I. B., Silaban, B. E., Pengaruh, R., & Layanan, K. (2020).

Pengaruh Kualitas Layanan, Harga Dan Promosi Terhadap Proses Keputusan Pembelian Pada Online Shop Sociolla. *Manajemen Bisnis*, 23(3), 202–224.

Sinambela, Lijan, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>

Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sulthan Muhammad

Fauzan, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Bjb Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra*

Manajemen, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>

Sumantri, B. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Di Balongpanggang. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(7), 789–800.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

Umam, K. (2018). *Prilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.

Vania, F. S. (2017). Pengaruh Harga, Ulasan Produk, Kemudahan, Dan Keamanan Terhadap Keputusan Pembelian Secara Online Di Tokopedia.Com. *Manajemen & Bisnis*, 5(1), 1–7.

WARDANI, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 4(1), 9–15.

Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(4), 41–45.

Yenti, S. (2019). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 3(2), 79. <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss2/184>

Yoeliastuti, Y., Darlin, E., & Sugiyanto, E. (2021). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Aplikasi Penjualan Online Shopee. *Jurnal Lentera*

Bisnis, 10(2), 212. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i2.425>

Yusuf, N. (2018). Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>