



# Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Konveksi UD. Ridzil di Kabupaten Pasuruan

Astri Febrianti\*, Dewi Andriani

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada UD. Ridzil di Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian menggunakan teknik sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 60 responden dari konsumen UD. Ridzil. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan melalui angket. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS 25 (Statistical Program For the Social Sciences). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi secara parsial berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada UD. Ridzil, Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada UD. Ridzil, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada UD. Ridzil. Secara simultan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada UD. Ridzil.

**Keywords:** kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, semangat kerja karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v2i2.27>

\*Correspondence: Astri Febrianti

Email: [astrifebrianti395@gmail.com](mailto:astrifebrianti395@gmail.com)

Received: 13-04-2023

Accepted: 07-05-2023

Published: 25-06-2023



**Copyright:** © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstract:** This study aims to determine the effect of Compensation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Morale at UD. Ridzil in Pasuruan Regency. This study uses a quantitative approach. Sampling in the study used a saturated sample technique, with a total of 60 respondents from UD consumers. ridzil. Data collection techniques using questionnaires distributed through questionnaires. Data processing in this study used the software program SPSS 25 (Statistical Program For the Social Sciences). The results of the study show that: Compensation partially affects Employee Morale at UD. Ridzil, Work Discipline partially affects Employee Morale at UD. Ridzil, and the work environment partially affect employee morale at UD. ridzil. Simultaneously, Compensation, Work Discipline, and Work Environment have an effect on Employee Morale at UD. Ridzil.

**Keywords:** compensation, work discipline, work environment, employee morale

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Edy, 2012). Semangat kerja merupakan kunci dari kesuksesan setiap perusahaan, dimana perusahaan yang memiliki kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan semangat kerja yang baik untuk karyawannya dan membuat mereka bekerja secara produktif dan berusaha semaksimal mungkin untuk perusahaan (Ballen, 2021; Hu, 2020; Lloyd, 2022; Pawirosumarto, 2018; Solvang, 2020). Setiap perusahaan memiliki cara sendiri-sendiri untuk menciptakan semangat kerja bagi karyawannya, semangat kerja akan membuat tugas atau pekerjaan yang di berikan perusahaan terasa lebih muda dan hasil yang di berikan akan maksimal karena karyawan memiliki semangat kerja dan antusias yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tersebut. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok atau orang untuk menyelesaikan tugasnya dengan giat dan tepat waktu untuk mengejar tujuan bersama (Putra, 2013).

Salah satu pengaruh yang dapat mempengaruhi serta mendukung semangat kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan karyawan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang di berikan oleh perusahaan, kompensasi merupakan upaya perusahaan untuk memberdayakan karyawan (Alananzeh, 2023; Amira, 2022; Bandonno, 2022; Chin, 2018; Chongyu, 2021; Hasanah, 2020; Hermes, 2023b, 2023a; Hughes, 2018; Marshall, 2021; Novikov, 2020). Pemberian kompensasi yang baik dan memuaskan sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan produktifitas dan semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah semua yang dianggap sebagai bentuk imbalan. Dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, kompensasi sangatlah penting karena karyawan akan bekerja secara produktif apabila perusahaan memberi kompensasi sesuai kinerja karyawan (Hasibuan, 2016). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Perwira, 2020), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor lain selain kompensasi yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah disiplin kerja, karyawan yang tidak mempunyai tingkat kedisiplinan tidak akan mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien. Satriadi (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja akan memberikan rasa tanggung jawab yang tinggi bagi setiap karyawan untuk menaati peraturan yang telah di buat Perusahaan (Birth, 2022; Cardador, 2020; Iskanto, 2020; Kelibulin, 2020; Permana, 2019; Petrungaro, 2019; Shirk, 2022). Kedisiplinan ini merupakan element tinggi yang dapat mempengaruhi operasional sebuah perusahaan. Ketaatan terhadap peraturan dan tanggung jawab merupakan karakteristik bagi karyawan yang mempunyai kedisiplinan tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Mangkunegara (2017) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung seseorang atau kelompok dalam semangat kerja. Keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari lingkungan kerja yang di ciptakan antaran karyawan dan pemimpin, dimana pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis bagi karyawannya agar mampu berkerja secara maksimal dan nyaman.

## Metode

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti melakukan penelitian, adapun lokasi penelitian ini di Desa Tempel, Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan.

### 1. Definisi Operasional

#### a) Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima pegawai atau karyawan sebagai imbalan dari jasa dan pekerjaan yang diberikan pegawai atau karyawan kepada perusahaan.

#### b) Disiplin Kerja

Suatu tindakan atau perilaku yang bertujuan untuk menaati sebuah peraturan dan bekerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan perusahaan.

#### c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan yang dibebankan padanya.

#### d) Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja merupakan salah satu faktor tolak ukur dari keberhasilan suatu perusahaan, perusahaan akan berkembang secara baik jika karyawannya mempunyai semangat kerja yang baik.

### 2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni semangat kerja karyawan.

1. Populasi: Populasi pada penelitian ini yakni karyawan dari UD. Ridzil yang berjumlah 60 orang.
2. Sampel: Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh. Sampel jenuh adalah suatu teknik dalam penentuan sampel jika seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini yakni seluruh karyawan UD. Ridzil yang berjumlah 60 orang.

## 1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif merupakan data yang diukur dengan menggunakan skala *numberik* atau angka untuk meneliti populasi dan sampel (Sugiyono, 2015).

## 2. Sumber Data

### a. Data Primer

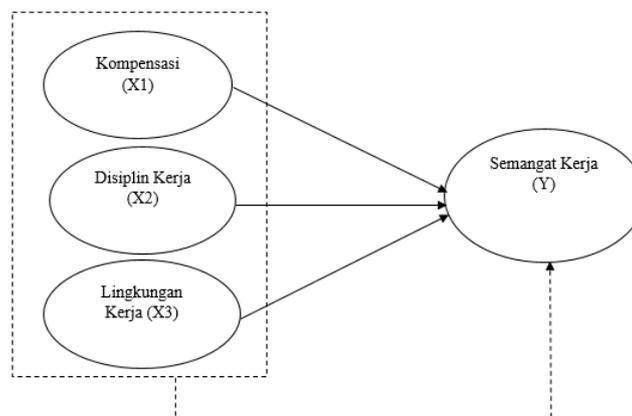
Data primer pada penelitian digunakan atau didapatkan melalui kuesioner berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan di UD. Ridzil.

### b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan secara online dengan menggunakan *google form* dan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Penggunaan skala *likert* yakni untuk mengukur pendapat, persepsi, serta sikap dari seseorang mengenai gejala sosial ataupun kondisi yang terjadi, dengan skala *likert* instrumen dari variabel yang diukur dapat menggunakan indikator sebagai tolak ukur (Sugiyono, 2015). Kuesioner dengan skala *likert* menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

Seperti yang telah disebutkan peneliti di atas, bahwa penelitian ini berjenis kuantitatif. Maka penelitian ini memakai teknik analisis data untuk menguji hipotesis yang ditetapkan supaya tepat (Sugiyono, 2016). Teknik analisis data statistik menggunakan teknik analisis data dengan bantuan software untuk sistem operasi Microsoft Windows 8 64 bit yang bernama International Business Machine (IBM) SPSS versi 25.



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

## A. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut :

- H1: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y)
- H2 : Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)
- H3 : Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)
- H4 : Kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja (Y).

**Hasil dan Pembahasan**

**A. Analisis Data**

**1. Uji Kualitas Data**

**a) Uji Validitas**

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali, 2014).

**Tabel 3.5 Outer Loading**

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,888	0,254	Valid
	X1.2	0,847		Valid
	X1.3	0,880		Valid
	X1.4	0,852		Valid
	X1.5	0,863		Valid
	X1.6	0,845		Valid
	X1.7	0,853		Valid
Disiplin Kerja (X2)	X1.8	0,910	0,254	Valid
	X2.1	0,489		Valid
	X2.2	0,604		Valid
	X2.3	0,728		Valid
	X2.4	0,710		Valid
	X2.5	0,762		Valid
	X2.6	0,856		Valid
	X2.7	0,870		Valid
	X2.8	0,794		Valid
	X2.9	0,734		Valid
	X2.10	0,910		Valid
	X2.11	0,814		Valid
	X2.12	0,803		Valid
	X2.13	0,773		Valid
X2.14	0,674	Valid		
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,793	0,254	Valid
	X3.2	0,842		Valid
	X3.3	0,760		Valid
	X3.4	0,878		Valid
	X3.5	0,582		Valid
	X3.6	0,824		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,592	0,254	Valid
	Y.2	0,689		Valid
	Y.3	0,536		Valid
	Y.4	0,671		Valid

Y.5	0,784	Valid
Y.6	0,743	Valid
Y.7	0,754	Valid
Y.8	0,707	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa nilai r-hitung seluruh instrumen pernyataan > nilai r-tabel maka seluruh instrument dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa intrument pernyataan variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja dinyatakan valid.

**b) Uji Reliabilitas**

**Tabel 3.7 Uji Reliabilitas**

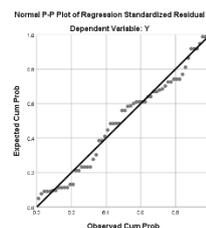
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,951	0,06	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,935	0,06	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,874	0,06	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,833	0,06	Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* seluruh variabel menunjukkan hasil > 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja pada kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya sebagai data penelitian.

**2. Uji Asumsi Klasik**

**a) Uji Normalitas**



**Gambar 4.1 Hasil Uji Normality P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Berdasarkan gambar diatas hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa titik-titik jawaban responden berada disekitar garis diagonal dan tidak menjauh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja berdistribusi normal.

**b) Uji Multikolonieritas**

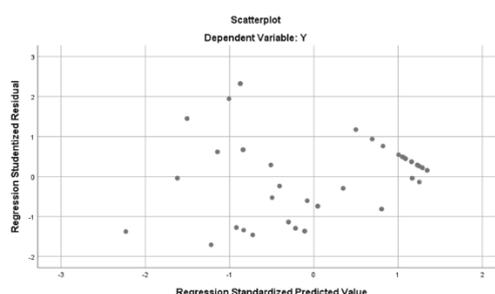
**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,463	2,159	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,330	3,029	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,363	2,753	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari setiap variabel adalah > 0,10 dan nilai VIF pada setiap variabel adalah < 10,00 maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

c) Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari *scatterplot* pada gambar 4.4, diketahui bahwa *plot residual* menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja.

d) Uji Autokorelasi

**Tabel 4.13**  
Hasil Uji Durbin Watson

DW	Keterangan
1,6513 < 1,893 < 2,2464	Bebas Autokorelasi

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji autokorelasi dengan menggunakan Durbin Watson dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,893 lebih besar dari nilai dL 1,6513 dan lebih kecil dari 4-dU 2,2464. Maka dapat disimpulkan bahwa data bebas dari asumsi autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

---

1	(Constant)	13,151	2,204		5,968	,000
	Kompetensi (X1)	,177	,070	,277	2,523	,015
	Disiplin Kerja (X2)	,134	,052	,333	2,558	,013
	Lingkungan Kerja (X3)	,345	,140	,306	2,467	,017

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

---

Sumber : Data diolah, 2022

Model Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 13,151 + 0,177X_1 + 0,134X_2 + 0,345X_3 + e$$

#### 4. Pengujian Hipotesis

##### a) Uji Parsial (Uji-t)

**Tabel 4.15** Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,151	2,204		5,968	,000
	Kompetensi (X1)	,177	,070	,277	2,523	,015
	Disiplin Kerja (X2)	,134	,052	,333	2,558	,013
	Lingkungan Kerja (X3)	,345	,140	,306	2,467	,017

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data diolah, 2022

##### a) Pengaruh kompetensi (X1) terhadap semangat kerja (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan thitung sebesar 2,523. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,523 lebih besar daripada ttabel 1,6608. Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

##### b) Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan thitung sebesar 2,558. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,558 lebih besar daripada ttabel 1,6608. Dengan demikian H2 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

##### c) Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap semangat kerja (Y)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan thitung sebesar 2,467. Hal ini menunjukkan bahwa thitung 2,467 lebih besar daripada ttabel 1,6608. Dengan demikian H3 diterima dan H0 ditolak. Yang artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

##### b) Uji Simultan (Uji-F)

**Tabel 4.16** Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588,257	3	196,086	40,822	,000 <sup>b</sup>
	Residual	268,993	56	4,803		
	Total	857,250	59			

---

**ANOVA<sup>a</sup>**

---

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

---

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian uji f pada tabel diatas, diperoleh Fhitung sebesar 40,822 dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu Fhitung 40,822 lebih besar dari Ftabel 2,70 Dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja (Y).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Ridzil

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa kuesioner yang mendukung hipotesis pertama yaitu terdapat pada poin X1.2 yaitu "Upah yang diterima karyawan mampu meningkatkan semangat kerja" karena memiliki nilai rata-rata tertinggi dari pada pernyataan kuesioner yang lainnya. Dengan pemberian upah yang sesuai dengan kinerja karyawan akan membuat mereka semangat dalam bekerja.

Penelitian ini serupa dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2013), yang menemukan hasil bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja, didukung juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Perwira (2016), bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap semangat kerja.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Ridzil

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja pada perusahaan maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa kuesioner yang mendukung hipotesis kedua yaitu terdapat pada poin X2.4 yaitu "Pimpinan yang tegas berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan" karena memiliki nilai rata-rata tertinggi dari pada pernyataan kuesioner yang lainnya. Dengan adanya pimpinan yang tegas sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan tersebut yang akhirnya akan membuat mereka semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sulasari, 2017), bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Begitu juga dengan

hasil penelitian yang dilakukan (Assagaf, 2015), yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan UD. Ridzil**

Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman, mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui bahwa kuesioner yang mendukung hipotesis ketiga yaitu terdapat pada poin X3.1 yaitu "Saya merasa suasana kerja yang nyaman mampu meningkatkan semangat kerja karyawan" karena memiliki nilai rata-rata tertinggi dari pada pernyataan kuesioner yang lainnya. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu, 2017), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2018), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

### **4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Semangat Kerja UD. Ridzil**

Berdasarkan hasil dari pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan. Dengan meningkatnya pemberian kompensasi, disiplin kerja yang baik dari pimpinan dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indarti (2011), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk (2020), yang memperoleh hasil penelitian bahwa kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan serta hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada UD. Ridzil, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka semangat kerja karyawan akan meningkat.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pada UD. Ridzil, sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja pada perusahaan maka semangat kerja karyawan akan meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada UD. Ridzil. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman, mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan.
4. Kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada UD. Ridzil. Dengan meningkatnya pemberian kompensasi, disiplin kerja yang baik dari pimpinan dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Alananzeh, O. A. (2023). The Impact of Job Stability, Work Environment, Administration, Salary and Incentives, Functional Justice, and Employee Expectation on the Security Staff's Desire to Continue Working at the Hotel. *Journal of Statistics Applications and Probability*, 12(2), 425–439. <https://doi.org/10.18576/jsap/120209>
- Amira, L. (2022). Method of Calculating a Salary Bonus Based on Performance, Quality of Labour, Difficulty of Work, Discipline and Attendance in a Clothing Company. *Fibres and Textiles in Eastern Europe*, 30(1), 3–7. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0015.6453>
- Ballen, C. J. (2021). Mediation analysis in discipline-based education research using structural equation modeling: Beyond “what works” to understand how it works, and for whom. *Journal of Microbiology and Biology Education*, 22(2). <https://doi.org/10.1128/JMBE.00108-21>
- Bandono, A. (2022). THE INFLUENCE OF SALARY, WORK FACILITIES, AND LEADERSHIP FACTORS ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 100(21), 6311–6321.
- Birth, K. K. (2022). Capital flows, itinerant laborers, and time: A revision of Thompson's thesis of time and work discipline. *Time and Society*, 31(3), 392–414. <https://doi.org/10.1177/0961463X221083185>
- Cardador, M. T. (2020). Work in progress: A qualitative exploration of female undergraduate decisions to specialize within engineering disciplines. *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings, 2020*.
- Chin, S. (2018). ECN salary and career survey: Engineers love their work, but lament long hours and inadequate management. *ECN Electronic Component News*, 62(7), 14–17.
- Chongyu, L. (2021). The influence of work salary and working hours on employee job satisfaction. *E3S Web of Conferences*, 253. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125302078>

- Hasanah, E. (2020). Effect of work environment and salary on private school teachers in Indonesia. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25, 365–376. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3987643>
- Hermes, C. (2023a). Influence of working conditions and salary on agency work for intermediate and intensive care units: Part 2: Partial results of a nationwide survey. *Medizinische Klinik - Intensivmedizin Und Notfallmedizin*, 118(5), 333–340. <https://doi.org/10.1007/s00063-022-00969-7>
- Hermes, C. (2023b). Influence of working conditions and salary on temporary agency work for intermediate care and intensive care units: Partial results of a nationwide survey. *Medizinische Klinik - Intensivmedizin Und Notfallmedizin*, 118(3), 202–213. <https://doi.org/10.1007/s00063-022-00929-1>
- Hu, Y. (2020). Becoming industrious female citizens: Work, discipline, and negotiation in Chinese female prison. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 63. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2020.100420>
- Hughes, J. C. (2018). Social Work Educational Debt and Salary Survey: A Snapshot from Ohio. *Social Work (United States)*, 63(2), 105–114. <https://doi.org/10.1093/sw/swy001>
- Iskamto, D. (2020). Impact of employee satisfaction on work discipline in government office in indonesia. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Kelibulin, E. S. (2020). The effect of work discipline on a employee performance: (The health office case study of Tanimbar Island). *Medico-Legal Update*, 20(3), 943–947.
- Lloyd, G. A. (2022). Academic's perceptions of work-integrated learning in non-vocational disciplines. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(5), 809–820. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-09-2021-0181>
- Marshall, A. L. (2021). Disparities in Salary and Work-Life Integration in Internal Medicine Program Directors Are Associated with Gender and Partner Employment Status. *American Journal of Medicine*, 134(2), 285–291. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2020.10.004>
- Novikov, D. O. (2020). THE IMPACT OF A SALARY LEVEL AND THE LEGAL MECHANISM FOR ITS REGULATION ON THE WORK EFFICIENCY OF HEALTH CARE WORKERS. *Wiadomosci Lekarskie (Warsaw, Poland : 1960)*, 73(12), 2821–2826. <https://doi.org/10.36740/wlek202012220>
- Pawirosumarto, S. (2018). The influence of work stress, working cost, compensation and work discipline on employee' productivity. *International Journal of Economics and Business Administration*, 6(4), 62–75. <https://doi.org/10.35808/ijeba/175>
- Permana, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098–1106.

- 
- Petrungaro, S. (2019). Ethics of work and discipline in transition: Uljanik in late and post-socialism. *Review of Croatian History*, 15(1), 191–213. <https://doi.org/10.22586/review.v15i1.9803>
- Shirk, J. (2022). From Bureaucratic Discipline to Self-Actualization: Using Marx and Foucault to Critique the Demand for Better Work Rather Than Less Work. *Administration and Society*, 54(9), 1827–1847. <https://doi.org/10.1177/009539972111069049>
- Solvang, I. M. (2020). Between empowerment and discipline: Practicing contractualism in social work. *Journal of Social Work*, 20(3), 321–339. <https://doi.org/10.1177/1468017318815326>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan 11). Alfabeta.