

**PENGARUH DISIPLIN, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA
PT UNILEVER INDONESIA SURABAYA**

NANDA WIDJANARKO

NIM :18210624

**PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA
2021**

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effect of Discipline, Compensation and Competence variables on Employee Job Spirit at PT Unilever Indonesia Surabaya. This study uses quantitative research with a population of 60 employees of PT Unilever Indonesia Surabaya, using saturated sampling as a sampling technique so that a sample of 60 respondents is obtained. Data analysis used Multiple Linear Regression, t-test and F-test with the help of SPSS statistical data processing program.

The results showed that discipline had a significant effect on employee job spirit at PT Unilever Indonesia Surabaya with a magnitude of 0.265 or 26.5%. Compensation has a significant effect on employee job spirit at PT Unilever Indonesia Surabaya with a magnitude of 0.455 or 45.5%. Competence has a significant effect on employee job spirit at PT Unilever Indonesia Surabaya with a magnitude of 0.298 or 29.8%. Discipline, Compensation and Competence together have a significant effect on employee job spirit at PT Unilever Indonesia Surabaya

Keywords: discipline, compensation, competence, employee job spirit

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap perusahaan, ingin memiliki karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan tugasnya.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok di dalam perusahaan atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan tersebut dapat menentukan suksesnya sebuah perusahaan. Kinerja karyawan sangat bergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias. Karyawan dengan semangat tinggi biasanya positif, optimistis, kooperatif, dan suportif terhadap tugasnya. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola

kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya.

Karyawan dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi memiliki ciri-ciri bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dan juga dapat bekerja sama dengan tim. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, kesalahan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, dan penurunan kinerja karyawan dapat ditekan. Kondisi seperti inilah yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Boyatzis (dalam Donni Priansa, 2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketepatan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil yang diinginkan.

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan

meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk menciptakan budaya semangat kerja yang tinggi.

Menurut George Klemp (dalam Emron et al., 2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya, setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain kompetensi, penerapan disiplin perlu dilakukan oleh setiap karyawan perusahaan agar segala peraturan perusahaan dapat dijalankan dengan baik oleh setiap karyawan. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan tanpa paksaan.

Semangat kerja karyawan perusahaan akan lebih meningkat lagi jika kebutuhan karyawan perusahaan terpenuhi dengan baik. Untuk itu kompensasi juga perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar dapat memperoleh kualitas sumber daya manusia yang seperti diharapkan oleh perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kompensasi dan disiplin kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mendorong motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien. Istilah kompensasi sendiri diartikan sebagai bentuk *return financial*, jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dalam berorganisasi. Dalam hal ini kompensasi sebagai salah satu *reward* yang berkaitan dengan keuangan seperti: promosi dan bonus.

Perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, perusahaan juga harus memberikan sanksi kepada pegawai yang melalaikan tugas, setiap karyawan harus mematuhi jadwal kehadiran kerja, pimpinan harus mengingatkan karyawan untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal sehingga penerapan disiplin dapat terus dijalankan dengan baik oleh setiap karyawan perusahaan. Penelitian

yang telah dilakukan oleh Widani (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan

Peraturan disiplin kerja pada PT. Unilever Indonesia Surabaya, telah diatur dalam aturan internal perusahaan baik dalam peraturan kantor, kebijakan, SOP, kode etik, dan peraturan lainnya yang berlaku. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan, kompensasi yang telah diterima, dan disiplin kerja diharapkan dapat memelihara semangat kerja karyawan yang saat ini tidak stabil. Sehingga, dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya mampu mendukung tujuan operasional perusahaan secara optimal.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka judul penelitian ini adalah **"Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya"**.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya?
4. Apakah Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:2) manajemen adalah "Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu."

Menurut Sedarmayanti (2016:6) Manajemen adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya atau karyawan, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2014:34) manajemen di artikan sebagai: "Mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan kerja orang lain agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata management yang merupakan bentuk kata benda dari kata kerja mana

Disiplin

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-

norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap sukarela dalam mentaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

Menurut Handoko (2014:208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen perusahaan untuk menjalankan standard-standar organisasi. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan perusahaan, karyawan yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya akan mendapatkan sanksi dari tindakannya tersebut. Sehingga seorang karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan.

Kompensasi

Menurut Ardana (2012:153) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Upah cukup penting agar orang mau bekerja pada orang lain. Upah selain uang, bisa berupa innatura, misalnya fasilitas perubahan, kendaraan, pengobatan dan lain lain.

Kompensasi menurut Hasibuan (2016:118) merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Handoko dalam septawan (2014: 5) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Kompetensi

Kompetensi menurut Wibowo (2016:271) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut McClelland dalam Veithzal Rivai (2015:230) kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*.

Semangat Kerja

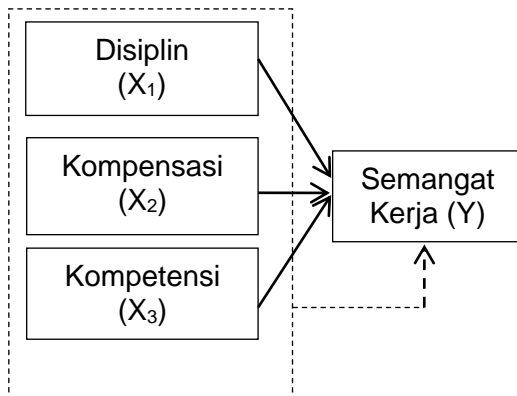
Menurut Sri Widodo (2015:104) menjelaskan bahwa "Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja"

Menurut Hasibuan (2016:60) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi

kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan..

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti ini mempergunakan Metode analisis kuantitatif

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *warehouse* sebanyak 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi

harus betul-betul representative. Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017 : 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah :

1. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi.
2. Dalam penelitian ini variabel terikat adalah Semangat Kerja Karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Kuisisioner
2. Metode Dokumentasi

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linear berganda menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi program SPSS (*Statistical program for social science*) dibawah operasi windows. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistical program for social science*) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Cofisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.408	1.920		.213	.832
	Disiplin	.210	.074	.265	2.838	.006
	Kompensasi	.482	.111	.455	4.338	.000
	Kompetensi	.269	.091	.298	2.941	.005

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pada tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel

bebas dengan variabel terikat serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan penelitian ini, maka persamaan regresi linear bergandanya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$
$$Y = 0.408 + 0.210X_1 + 0.482X_2 + 0.269X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas diperoleh nilai Sebagai berikut :

a. konstanta sebesar 0.408

Nilai Konstanta sebesar 0.408 artinya bahwa apabila nilai dari Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi adalah 0 maka nilai dari Semangat Kerja Karyawan adalah 0.408.

b. Koefisien Disiplin (X_1)

Variabel Disiplin (X_1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.210, ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Disiplin (X_1) akan menyebabkan kenaikan Semangat Kerja Karyawan sebesar 0.210. Demikian sebaliknya apabila Disiplin (X_1) turun satu satuan maka Semangat Kerja akan turun sebesar 0.210, dengan asumsi bahwa variabel Kedisiplinan (X_2) dan Kompetensi (X_3), adalah konstan atau tetap.

c. Koefisien Kompensasi (X_2)

Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.482. ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompensasi (X_2) akan menyebabkan kenaikan Semangat Kerja Karyawan sebesar 0.482. Demikian sebaliknya apabila Kompensasi (X_2) turun satu satuan maka Semangat Kerja Karyawan akan turun sebesar 0.482, dengan asumsi bahwa variable Disiplin

(X_1) dan Kompetensi (X_3) adalah konstan atau tetap.

d. Koefisien Kompetensi (X_3)

Variabel Kompetensi (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.269. ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompetensi (X_3) akan menyebabkan kenaikan Semangat Kerja Karyawan sebesar 0.269. Demikian sebaliknya apabila Kompetensi (X_3) turun satu satuan maka Semangat Kerja Karyawan akan turun sebesar 0.269, dengan asumsi bahwa variable Disiplin (X_1) dan Kompensasi (X_2) adalah konstan atau tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t disebut juga uji parsial, Uji signifikansi nilai t (uji parsial) menguji apakah *variable independen* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *variable dependen*.

Hipotesis Uji t :

- Ho : variabel *independen* berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel *dependen*
- Ha : variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*

Sebelum melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji t maka terlebih dahulu harus ditentukan nilai t_{tabel} dari tabel t, untuk itu agar diketahui berapa nilai t_{tabel} maka ditentukan *degree of freedom* dengan hipotesis pengujian $\alpha = 0,05$:

$$df = n - k = 60 - 4 = 56$$

Keterangan :

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan pada nilai df 56 maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1.67252

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Ho diterima dan Ha ditolak apabila $\text{sig } t > 0,05$ dan $t_{tabel} > t_{hitung}$ artinya variabel *independen* berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel *dependen*.
- Ho ditolak dan Ha diterima apabila $\text{sig } t < 0,05$ dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, artinya variabel *independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Berdasarkan regresi dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

Tabel Coefisien Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.408	1.920		.213	.832
	Disiplin	.210	.074	.265	2.838	.006
	Kompensasi	.482	.111	.455	4.338	.000
	Kompetensi	.269	.091	.298	2.941	.005

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai sig hasil dari pengolahan data untuk variabel Disiplin terhadap Semangat Kerja sebesar 0.006 dengan hasil nilai t_{hitung} 2.838, karena $\text{sig} < 0.050$ dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka dapat disimpulkan variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.265 atau 26.5%. Untuk variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.000 dengan hasil nilai t_{hitung} 4.338, karena $\text{sig} < 0.050$ dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.455 atau 45.5%. Untuk variabel Kompetensi

terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.005 dengan hasil nilai t_{hitung} 2.941, karena $\text{sig} < 0.050$ dan $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka dapat disimpulkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.298 atau 29.8%.

Uji F

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari Uji F adalah sebagai berikut :

Tabel Anova Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.005	3	42.002	22.930	.000 ^b
	Residual	102.578	56	1.832		
	Total	228.583	59			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin, Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model summary dan anova pada hasil hitung SPSS.

Untuk melakukan uji F terlebih dahulu harus diketahui nilai F_{tabel} , sebelum mencari F_{tabel} harus menentukan *degree of freedom* dengan rumus sebagai berikut :

$$df(n1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df(n2) = n - 1 = 60 - 4 = 56$$

Keterangan :

K = Jumlah Variabel

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan pada nilai $df(n1) = 3$ dan $df(n2) = 56$ maka nilai f_{tabel} adalah sebesar 2.77.

Kriteria pengujian signifikansi adalah sebagai berikut :

- Ho diterima dan Ha ditolak apabila $\text{sig } F > 0,05$ dan $F_{tabel} > F_{hitung}$, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $\text{sig } F < 0,05$ dan $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari Tabel Anova di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22.930 dengan nilai probabilitas (sig) 0.000, karena nilai $\text{sig} < 0.05$ dan $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 besarnya antara 0 sampai dengan 1. Semakin tinggi nilai R^2 , hal tersebut menunjukkan semakin besar pengaruh variabel independen terhadap perubahan atau peningkatan variabel dependen. Jika nilai R^2 sama dengan 1, maka variabel independen berpengaruh secara sempurna terhadap variabel dependen.

Adapun hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.527	1.353

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Disiplin, Kompensasi

Dari tabel di atas diketahui R^2 sebesar 0.551 atau 55.1% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel bebas Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT Unilever

Indonesia Surabaya relative besar, sedangkan sisanya 44.9% dikonstruksi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya.

Berdasarkan pengujian partial (uji T) dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Package For Social Science*) yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig untuk variabel Disiplin terhadap Semangat Kerja sebesar 0.006 dengan hasil nilai t_{hitung} 2.838, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.265 atau 26.5%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti pada bab sebelumnya, jadi hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin yang diterapkan oleh karyawan perusahaan yang selalu mentaati segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan mengindikasikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan perusahaan. Semakin meningkat kedisiplinan karyawan perusahaan, maka akan semakin semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan PT Unilever Indonesia Surabaya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya.

Berdasarkan pengujian partial (uji T) dengan menggunakan software (*Statistical Package For Social Science*) yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig

untuk variabel Kompensasi terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.000 dengan hasil nilai t_{hitung} 4.338, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.455 atau 45.5%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti pada bab sebelumnya, jadi hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terutama dalam hal pemberian gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan dapat mendorong karyawan untuk semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya semangat kerja diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu.

Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya.

Berdasarkan pengujian partial (uji T) dengan menggunakan *software (Statistical Package For Social Science)* yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai sig untuk variabel Kompetensi terhadap Semangat Kerja diperoleh nilai sig sebesar 0.005 dengan hasil nilai t_{hitung} 2.941, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Unilever Indonesia Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.298 atau 29.8%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti pada bab sebelumnya, jadi hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi latar

belakang pendidikan maupun latar belakang pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja. Karyawan yang merasa kompetensinya dihargai oleh perusahaan akan terus bekerja sebaik mungkin agar mendapatkan posisi yang diharapkan sehingga akan dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan perusahaan.

Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya.

Berdasarkan pengujian partial (uji T) dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package For Social Science)* yang telah dilakukan di atas, diperoleh nilai nilai F_{hitung} sebesar 22.930 dengan nilai probabilitas (sig) 0.000, karena nilai sig < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti pada bab sebelumnya, jadi hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya tindakan disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan serta penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan dapat memberikan dampak yang besar bagi karyawan untuk semangat dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Nilai *koefisien determinasi* sebesar 55.1% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel bebas Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap semangat kerja karyawan pada PT Unilever Indonesia Surabaya relative besar, sedangkan sisanya 44.9% dikonstruksi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang dilakukan saat ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun hasil kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya, dengan pengambilan sampel sebanyak 60 responden. Hasil kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.265 atau 26.5%.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.455 atau 45.5%.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Unilever Indonesia Surabaya dengan besaran pengaruh sebesar 0.298 atau 29.8%.

4. Disiplin, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Unilever Indonesia Surabaya.

saran

Adapun saran yang dapat disampaikan oleh peneliti berdasarkan pada kesimpulan hasil penelitian di atas adalah sebagai berikut :

1. Seharusnya setiap karyawan mampu memanfaatkan waktu seefektif mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan. Agar pekerjaan sesuai tepat pada waktunya.
2. Sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi lain berupa tunjangan-tunjangan selain tunjangan kesehatan yang telah diterima oleh karyawan, agar karyawan semakin bersemangat dalam bekerja.
3. Sebaiknya karyawan mampu memotivasi diri agar dapat bekerja semakin baik, agar kebutuhan hidup karyawan dapat dipenuhi semuanya. Jika karyawan mampu bekerja secara maksimal maka penghasilan yang diterima oleh karyawan juga akan maksimal pula.
4. Sebaiknya perusahaan dapat menyediakan tempat ibadah yang memadai, sehingga kebutuhan spiritual karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan yang akan berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan .

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2016 . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Khilmiyah, Akif. 2016. Metode Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Samudra Biru
- Ni Luh Sri Widani. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha e-ISSN : 2599-1426 Volume 10 No. 1 Tahun 2018
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016 . Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- _____. 2017 . Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,
- _____. 2018 Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada.