

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KOMPENSASI KERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Toko Kaca UD  
Surya dan PT Nusa Harum  
Sentosa di Semarang)**

**Njoo Fancy Yunitasari**

## **Abstract**

Basically every company hopes to have established a good development in the future if the development in a way that works so well that equally benefit , or the means used to improve the exercise of leadership and job satisfaction of employees through compensation .

Final preparation of the research done through direct surveys at UD SURYA and PT NUSA HARUM SENTOSA is a company engaged in the sale of glass . In this thesis , the researcher uses primary data . Population census final project using the methods and samples used were 30 respondents . The analytical tool used is multiple linear regression .

The results showed that the labor discipline and no significant negative effect on employment compensation . To work environment and no significant negative effect on employment compensation . As for morale positive and significant effect on labor compensation . This can be interpreted if the increased morale of compensation will

increase , and the positive effect on the morale of compensation.

**Keyword : Discipline of work , work environment , morale , and job compensation**

## **A. PENDAHULUAN**

Suatu cara yang dipergunakan oleh bagian personalia untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan, motivasi, dan kepuasan pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah apa yang diterima pegawai sebagai pertukaran pekerjaannya. Apabila kompensasi itu dilaksanakan dengan cermat, maka pegawai kemungkinan besar akan merasa puas dan dimotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, dan bagian personalia kemungkinan besar akan mencapai tujuannya dari tenaga kerja yang efektif. Apabila pegawai memperoleh kompensasi yang tidak memadai, maka pelaksanaan pekerjaan, motivasi, dan kepuasan mungkin akan berkurang (Moekijat, 1995). Kompensasi juga mencerminkan tanggungjawab pemegang jabatan atas manusia dan milik, sifat dan jumlah keputusan yang harus mereka ambil, dan pengaruh kegiatan dan keputusan mereka terhadap laba.

Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Bukan hanya di sekolah saja yang perlu adanya disiplin. Di tempat usaha juga perlu

adanya pegawai yang disiplin dan pimpinan berhak menegaskan itu. Menurut Sinungan (2009) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan semangat atau motivasi kerja.

Untuk mencapai suatu yang baik, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja. Menurut Moekijat (1995) semangat adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan saat bekerja, supaya pekerjaan berjalan dengan lancar. Semangat menurut Bernard dan Gary dalam Sinungan, (2009) semangat adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan sebagai tanggung jawabnya. Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkah laku pegawai. Sifat lingkungan kerja perusahaan menurut Andrews (1980) adalah lingkungan organisasi dalam bisnis seperti yang ada pada setiap organisasi lainnya,

adalah pola dari segala kondisi dan pengaruh luar yang mempengaruhi hidup dan perkembangannya. Pengaruh-pengaruh lingkungan yang bersangkutan paut dengan keputusan strategi beroperasi dalam industri suatu perusahaan, seluruh masyarakat bisnis, kotanya, negaranya, dan dalam dunia. Gibson dan Ivancevich dalam Adimurti (2010) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam lingkungan organisasi dan mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi tingkah laku karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kompensasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Toko Kaca UD Surya dan PT Nusa Harum Sentosa di Semarang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor-faktor disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap kompensasi kerja?

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melaksanakan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma yang telah ditetapkan. Hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena hak-hak karyawan sering kali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan.

Menurut Mathis (2002) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang

menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin didalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Untungnya, karyawan bermasalah terdiri dari sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan situasi disiplin karyawan. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul.

Masalah disiplin yang umum yang ditimbulkan para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktifitas, alkoholisme, dan ketidakpatuhan.

Menurut Sinungan (2009) pengertian disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

## **2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja ini, adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Sunyoto, 2012).

Lingkungan organisasi dalam bisnis seperti yang ada pada setiap organisasi lainnya, adalah pola dari segala kondisi dan pengaruh luar yang mempengaruhi hidup dan perkembangannya. Pengaruh-pengaruh lingkungan yang bersangkutan paut dengan keputusan strategi beroperasi dalam industri suatu perusahaan, seluruh masyarakat bisnis, kotanya, negaranya, dan dalam dunia. Bidang ini terdiri dari teknologi, ekonomi, fisis, sosial dan politik. Seorang ahli strategi perusahaan biasanya sekurang-kurangnya secara naluriah menyadari ciri-ciri lingkungan saat ini. Tetapi dalam semua golongan ini terjadi perubahan dengan kecepatan yang berbeda-beda. Perubahan dalam lingkungan bisnis mengharuskan perumusan terus menerus dari definisi perusahaan tentang bisnisnya, supaya tidak menjadi tersendat-sendat, kabur, atau usang. Karena dengan definisi, perumusan strategi dilaksanakan dengan mengingat masa mendatang, para pelaksana yang mengambil bagian dalam proses perencanaan strategis harus menyadari aspek-aspek lingkungan perusahaan mereka yang khusus mudah terkena jenis perubahan yang akan mempengaruhi masa depan perusahaan mereka (Andrews, 1980).

## **3. Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Pimpinan perlu mencari cara

dan solusi guna menimbulkan semangat kerja para pegawai.

Menurut Moekijat (1995) semangat adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian. Apabila orang-orang didorong maka mereka hanya mengadakan reaksi terhadap tekanan. Mereka bertindak karena merasa bahwa mereka harus melakukan demikian. Akan tetapi, apabila mereka di beri semangat, maka mereka mengadakan pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena mereka mengetahui tindakan ini mempunyai arti bagi mereka.

Pegawai-pegawai yang tidak cukup semangat atau motivasi akan kehilangan minat dalam jabatan mereka dan perasaan puas terhadap jabatannya akan menurun.

Menurut Winardi (1989) salah satu tugas paling sulit yang dihadapi oleh berbagai macam organisasi yaitu tugas memberi semangat karyawan agar mereka melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan cara yang menyebabkan bahwa standar-standar hasil pekerjaan yang diekspektasi dapat dilampaui.

Jika ingin ada semangat dalam bekerja, harus ada kemampuan atau kemauan setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan semangat atau motivasi kerja yang dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya suatu penyemangat atau motivator. Dan hal ini merupakan hasil suatu pemikiran dan

kebijaksanaan yang terutang dalam perencanaan dan program yang terpadu dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi sesuai dengan keadaan ekstern dan intern (Sinungan, 2009). Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi tinggi rendahnya semangat. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja. Terlebih dengan adanya faktor gaji akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

## **C. METODELOGI PENELITIAN**

### **1. Penentuan Populasi dan Sampel**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 1999). Sedangkan sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi (Sekaran, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sampel jenuh karyawan yang bekerja pada toko kaca UD Surya dan PT Nusaharum Sentosa yang berada di kota Semarang dengan jumlah 40 responden dan yang dapat diolah ada 30 responden.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data penelitian yang dibutuhkan. Jenis data merupakan jenis data yang subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian

yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Responden yang dimaksud adalah para karyawan yang bekerja di UD Surya. Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data (Indriantoro dan Supomo, 1999). Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data secara primer, yaitu melalui teknik kuesioner. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara).

### 3. Variabel Penelitian

Ada 3 (tiga) variabel bebas yang menjadi fokus perhatian penelitian ini. Variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan Semangat kerja (X3) sedangkan variabel kompensasi kerja (Y) merupakan variabel terikat. Penelitian ini dengan menggunakan SPSS dan menyebarkan kuesioner ke karyawan-karyawan.

### 4. Metode Analisis

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Oleh karena itu, faktor kesanggupan responden menjawab pertanyaan merupakan suatu hal penting. Validitas suatu penelitian dalam ilmu sosial sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, apabila alat ukurnya tidak valid maka akan diperoleh hasil penelitian yang bisa diragukan kebenarannya. Beberapa pengujian perlu dilakukan sebelum pengujian hipotesis, untuk memenuhi persyaratan-persyaratan tersebut diatas. Beberapa pengujian yang dimaksud adalah:

#### a. Uji Reliabilitas dan Validitas

##### 1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

##### 2. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Tinggi rendahnya kuesioner menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

#### 3. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel

independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

**b. Uji**

**Heteroskedastisitas**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

**d. Analisis Regresi Berganda**

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari

setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + \mu_i$$

Dimana : a adalah konstanta, sedangkan b adalah koefisien regresi, Y merupakan variabel dependen (endogen), X merupakan variabel independen (eksogen).

**e. Pengujian Hipotesis**

Pengujian yang digunakan untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji T dan uji F.

1. Uji F

Untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa. Batasan:

$H_0$  diterima atau  
bila  $\text{sig} > \alpha = 0,05$ .

$H_0$  ditolaka atau  
bila  $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$ .

## 2. Uji T

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesa.

Kesimpulan :

1. Apabila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
2. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

## D. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### 1. Proses dan Hasil Analisis Data

#### a. Uji Reliabilitas dan Validitas

Regresi linear berganda pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), semangat kerja (X3) terhadap kompensasi kerja (Y) dengan di uji menggunakan uji Reliabilitas. Cronbach alpha nya menunjukkan angka 0,637 atau 63,7% (X1), 0,607 atau 60,7% (X2), 0,653 atau 65,3% (X3) dan 0,819 atau 81,9% (Y). Dari tampilan output SPSS terlihat bahwa konstruk

x1.1 sampai x1.5, x2.1 sampai x2.3, x3.1 sampai x3.3, y1 sampai y5 cronbach alpha nya reliable. Hal ini menunjukkan bahwa semua data kuesioner tersebut adalah reliable dan layak untuk di uji lebih lanjut.

Dari tampilan output SPSS terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator (x1.1 sampai x1.5), (x2.1 sampai x2.3), (x3.1 sampai x3.3), (y1 sampai y5) terdapat total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat output cronbach alpha pada kolom correlated item-total correlation adalah identik karena keduanya mengukur hal yang sama.

#### b. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

##### 1. Heteroskedastisitas

Menunjukkan bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

##### 2. Multikolinearitas

Dilihat dari Collinearity Statistics pada Tolerance menunjukkan  $> 0,1$  dan VIF nya  $< 10$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada semua variable independent yang ada atau bebas multikolinearitas.

##### 3. Normalitas

Nilai kolmogorof sebesar 0,650 dengan nilai signifikan sebesar 0,793 dan lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat

dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

### c. Analisis Regresi Berganda

Dari hasil analisis sebelumnya, telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan SPSS, diperoleh nilai koefisien masing-masing variable, serta didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,160 - 0,070X_1 - 0,251X_2 + 1,602X_3 + e$$

Dimana :

Y : Kompensasi kerja  
 X1 : Disiplin kerja  
 X2 : Lingkungan kerja  
 X3 : Semangat kerja

### d. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial yaitu masing-masing variable independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variable independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, semangat kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variable dependen (kompensasi kerja) pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ .

1. Pengujian hipotesis pertama (H1) Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variable disiplin kerja (X1) terhadap kompensasi kerja (Y) UD Surya dan PT Nusa Harum Sentosa. Dari hasil pengujian didapatkan nilai koefisien variable disiplin kerja (X1) negative dan signifikansi sebesar 0,558 yang lebih dari 0,05, berarti secara signifikan variable disiplin kerja tidak mempengaruhi variable kompensasi kerja atau hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.
2. Pengujian hipotesis kedua (H2) Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variable lingkungan kerja (X2) terhadap kompensasi kerja (Y) UD Surya dan PT Nusa Harum Sentosa. Dari hasil pengujian didapatkan nilai koefisien variable lingkungan kerja (X2) negative dan signifikansi sebesar 0,286 yang lebih dari 0,05, berarti secara signifikan variable lingkungan kerja tidak mempengaruhi variable kompensasi kerja atau hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H3) Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan pada variable semangat kerja (X3) terhadap kompensasi kerja (Y) UD Surya dan PT Nusa Harum Sentosa. Dari hasil pengujian didapatkan

nilai koefisien variable semangat kerja (X3) positif dan signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05, berarti secara signifikan variable variable semangat kerja mempengaruhi variable kompensasi kerja atau hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

4. Pengujian hipotesis keempat (Uji F)  
 Pengujian hipotesis keempat meruokan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), artinya apakah variable independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, semangat kerja) secara serempak memiliki pengaruh terhadap variable dependen (kompensasi kerja) UD Surya dan PT Nusa Harum Sentosa di Semarang. Dari hasil pengujian didapatkan nilai F statistik sebesar 17,984 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima dan telah terbukti pada tingkat signifikansi 5%.
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
 Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang terkecil berarti kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,637 atau 63,7%. Hal ini berarti sebesar 63,7% variasi dari kompensasi kerja dapat dijelaskan dari ketiga variable

independen. Sedangkan sisanya (100%-63,7%=36,3%) dijelaskan oleh variable lain selain variable disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja.

#### E. IMPLIKASI TEORITIS

Kerangka pikir terori teoritis dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini, didasarkan pada berbagai teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable disiplin kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, kompensasi kerja. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini membawa bebarapa implikasi teoritis terhadap teori-teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang digunakan. Adapun implikasi teoritis tersebut meliputi:

1. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu kehadiran waktu bekerja, pelaksanaan tugas dengan tanggung jawab, sikap yang baik dan disiplin, pematuhan perintah. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2012) yang juga menunjukkan pengaruh yang negative antara disiplin kerja dengan kompensasi kerja.
2. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu kelancaran dan komunikasi antar sesama, kerja sama antar pegawai, perhatian, dukungan pemimpin. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Soelehan dan Sukartaatmadja (2009), lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan.
3. Semangat kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu kerjasama yang baik antar sesama pegawai dan pimpinan, menyenangkan pekerjaan, menikmati pekerjaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan kawan-kawan (2012) bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja.

## F. KESIMULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kompensasi kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika disiplin kerja menurun maka kompensasi kerja akan menurun.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kompensasi kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika lingkungan kerja menurun maka kompensasi kerja akan menurun.
- c. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika semangat kerja meningkat maka kompensasi kerja akan meningkat.

## G. SARAN

1. Disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kompensasi kerja. Dapat disimpulkan, pimpinan harus lebih meningkatkan peraturan kedisiplinan supaya karyawan bekerja tidak seenaknya, menegakkan absensi kerja. Perusahaan harus menyediakan alat untuk mempermudah absensi

pegawai supaya dengan mudahnya pegawai untuk absen. Selain itu memperhatikan waktu kehadiran pegawai, saling memperhatikan pekerjaan yang dikerjakan pegawai. Dengan kedisiplinan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Jika peraturan itu positif, maka tidak akan membuat karyawan merasa tertekan dalam mematuhi peraturan. Sehingga pimpinan dapat secara adil dalam memberikan kompensasi kerja.

2. Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kompensasi kerja. Dapat disimpulkan, pimpinan dan pegawai harus bisa membuat keadaan bekerja menjadi seenak mungkin supaya betah dalam bekerja, serta sesama rekan dan atasan menjalin komunikasi yang baik. Komunikasi dalam perusahaan harus terjaga. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka dapat dilihat kondisi lingkungan kerja yang baik.
3. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kompensasi kerja. Jika ada rasa semangat di dalam diri sendiri, maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik, dan kompensasi yang akan diterima akan memuaskan. Sesama rekan kerja harus bisa sama-sama memberikan semangat terlebih pimpinan juga.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adimurti, Listyani dan Harahap, Pahlawansjah.2010."Analisis Pengaruh Stres, Lingkungan

- Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah*".Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, ISSN 1979-4800, Edisi VI, hal.51-61
- Akmal, Lubis dan Yunus.2012."*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Aceh Unsyiah*".Jurnal Manajemen Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302-0199, Vol.2, No.1
- Andrews, Kenneth R.1980.*Konsep Strategi Perusahaan*.Jakarta Pusat:Erlangga
- As'ad, Moh.1991.*Psikologi Industri*.Edisi Keempat, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Liberty Yogyakarta
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang.1999.*Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*.Yogyakarta:BPF E-Yogyakarta
- Jogiyanto.2010.*Metodelogi Penelitian Bisnis:Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*.Yogyakarta:BPF E Yogyakarta
- Marentek, Eva A.2007."*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Televisi Republik Indonesia (Persero) Stasiun Sulawesi Utara*".Jurnal Ilmu Administrasi, Vol.3, No.2
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H.2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Salemba Empat
- Moekijat.1995.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Bandung:Mandar Maju
- Moon, Philip.1994.*Penilaian Karyawan*.Jakarta:PT.Pustaka Binama Pressindo
- Notoatmodjo, Soekidjo.2009.*Penengembangan Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Rineka Cipta
- Nurjanah.2012."*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Bank BNI (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Kelapa Gading*".Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Skripsi Universitas Gunadarma
- Rahmisyari.2007."*Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*".Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2, No 1
- Respatia, Wimba.2010."*Analisis Pengaruh Perubahan Sistem Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Sebagai Variabel Antara*".Jurnal Akuntansi, Manajemen

- Bisnis, dan Sektor Publik (JAMBSP), ISSN 1829-9857
- Sekaran, Uma.2006.*Reserach Methods For Business (Metodologi Penelitian Untuk Bisnis)*.Jakarta:Salemba Empat
- Sinungan, Muchdarsyah.2009.*Produktivitas Apa dan Bagaimana*.Jakarta:PT.Bumi Aksara
- Soelehan, Aan dan Sukartaatmadja, Iswandi.2009."Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok".Jurnal Ilmiah Ranggagading, Vol.9, No.1, hal.61-69
- Sunyoto, Danang.2012.*Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia Praktek Penelitian*.Yogyakarta:CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Suwati, Yuli.2013."Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tunas Hijau Samarinda".eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.1, No.1
- Umar, Husein.1998.*Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*.Jakarta:PT.Grame dia Pustaka Utama
- Winardi.1989.*Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*.Bandung:Tarsito
- [http://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi\\_\(finansial\)](http://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi_(finansial))
- <http://nanangbudianas.blogspot.com/2013/02/pengertian-lingkungan-kerja.html>
- <http://suparwanto-agape.blogspot.com/2012/07/pengertian-disiplin-kerja-disiplin.html>
- <http://www.g-excess.com/28250/pengertian-semangat-kerja-dan-unsur-unsur-semangat-kerja/>