



## PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TANI (KOPTAN) JASA TIRTA SENDANG TULUNGAGUNG

Mita Diah Ayu Jupita, Miftahul Munir, Endah Kurniawati

Universitas Islam Kadiri

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received Oktober 2023

Revised Oktober 2023

Accepted Oktober 2023

Available online Oktober 2023

Kata kunci : Kewenangan, Badan Kemanan Laut, Pengamanan Wilayah, Perairan Indonesia

Keywords : Authority, Maritime Security Agency, Security Areas, The waters of Indonesia



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.  
Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

### ABSTRAKSI

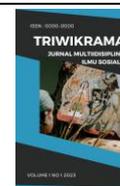
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. Dengan menggunakan sampel sebanyak 80 responden dan teknik pengambilan sampel adalah *sampling jenuh*. Serta teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian pada Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, semangat kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,004 < 0,05. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. 0,004 < 0,05.

**Kata Kunci : Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

### LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin meluas. Perusahaan harus mampu menyesuaikan diri di era globalisasi dan serta mampu meningkatkan kinerja agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat berkembang dalam kompetisi dan bertanding dalam situasi atau kondisi persaingan yang semakin ketat di masa depan. Keunggulan kompetitif perusahaan hanya dapat diwujudkan dengan satu cara, yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan daya saing perusahaan akan memaksa perusahaan untuk fokus pada masalah sumber daya manusia yang dikendalikan oleh perusahaan. Manusia selalu aktif dan mendominasi dalam perusahaan karena mereka adalah pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia, secara umum, adalah aspek yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, yang selalu memainkan peran yang sangat vital dalam sebuah



perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja di perusahaan sebagai perencana untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Namun, untuk mencapai tujuan yang efektif, diperlukan individu yang mampu memberikan peningkatan dari pengembangan baik di tempat kerja maupun di dalam dirinya sendiri. Kinerja seseorang dengan tugas dan fungsinya sesuai dengan tujuan bisnis terkait dengan kriteria kinerja tertentu dari perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut (Syafriana 2017:6), Kinerja ialah hasil kerja seorang pegawai, suatu proses manajemen atau keseluruhan organisasi, yang mana hasil kerja tersebut harus dapat diukur dan diperbandingkan dengan kriteria yang telah ditentukan.

Disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, terutama jika digunakan untuk memotivasi para pekerja agar disiplin dalam melaksanakan kegiatan baik secara individu maupun kelompok. Disiplin karyawan merupakan komponen operasional yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Karena semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai, maka semakin baik pula disiplin karyawan. Menurut (Sinambela 2018: 335), “Disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman pedoman organisasi”. Ketidakhadiran dapat disebabkan oleh kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang diberlakukan oleh atasan.

Semangat kerja merupakan komponen lain yang mempengaruhi kinerja. Semangat kerja ialah sikap atau pola pikir seseorang atau kelompok yang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memotivasi orang untuk berkolaborasi dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Menurut (Syuhada dan Amelia 2021:138) Semangat kerja ialah kemampuan kelompok untuk bekerja secara aktif dan stabil dalam meraih tujuan bersama. Dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan dengan didasari semangat bekerja dapat bekerja secara aktif dan konsisten demi terkejanya pekerjaan.

Kompensasi karyawan merupakan salah satu kriteria yang dipertimbangkan saat mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut (Alfiansyah 2021:146) “Kompensasi adalah remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Ini adalah praktik terorganisir yang melibatkan keseimbangan hubungan kerja karyawan dengan memberikan berupa uang dan bukan uang kepada karyawan. Kompensasi termasuk pembayaran seperti bonus, bagi hasil, upah lembur, penghargaan pengakuan dan komisi penjualan”. Disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang adil dan sesuai untuk tenaga kerja dan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Banyak koperasi yang telah terbentuk dan berkembang di tengah masyarakat Indonesia dari waktu ke waktu. Salah satunya Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Kecamatan Sendang Tulungagung merupakan badan usaha yang menjalankan beberapa jenis usaha diantaranya Unit Pertokoan, Unit Simpan Pinjam, Unit Makanan Ternak, Unit Produksi Susu, Unit Angkutan dan Unit Wisata “*Ori Green*”. Dalam perkembangan sebuah perusahaan untuk meningkatnya kinerja karyawan maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia. Meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan menciptakan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti di Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung ditemukan permasalahan mengenai disiplin kerja, hal ini dilihat dari karyawan yang sering izin dan terlambat datang bekerja, selain itu ada karyawan yang tidak mengutamakan presentasi kehadiran sehingga sering bolos dalam bekerja dan tidak pernah izin kepada perusahaan. Adapun seharusnya karyawan memiliki etika kerja yang baik, tetapi ada beberapa karyawan yang tidak menghormati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dibawah ini tabel daftar absensi ketidak hadirannya karyawan pada tahun 2022 sebagai berikut:

**Tabel 1.1****Daftar Absensi Ketidak Hadirannya Karyawan**

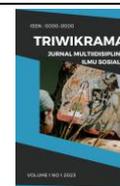
No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Karyawan
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	6	3	2	5	80
2	Februari	7	3	3	4	80
3	Maret	7	2	2	5	80
4	April	4	3	4	6	80
5	Mei	6	4	3	4	80
6	Juni	3	2	3	6	80
7	Juli	6	3	4	8	80
8	Agustus	3	0	0	5	80
9	September	4	0	0	10	80
10	Oktober	5	3	2	5	80
11	November	7	4	4	3	80
12	Desember	3	3	4	4	80
Jumlah		61	30	29	65	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bahwa pada bulan Januari hingga Desember, jumlah keterlambatan karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta mencapai 65 kali, dengan keterangan izin sebanyak 61 kali, sakit 30 kali, dan absen 29 kali. Adapun keterangan izin terbanyak pada bulan Februari, Maret, dan November dengan jumlah masing-masing 7 kali. Peneliti menemukan bahwa izin karyawan biasanya karena kasus seperti karyawan yang sakit dan kepentingan keluarga. Keterangan sakit terbanyak pada bulan Mei dan November dengan jumlah masing-masing 4 kali. Keterangan absen terbanyak pada bulan April, Juli, November, dan Desember dengan jumlah masing-masing 4 kali. Sementara pada keterangan terlambat masuk pada bulan September sebanyak 10 kali. Peneliti mendapati fakta bahwa karyawan yang terlambat karena kecelakaan lalu lintas atau masalah mobil, serta masalah lainnya, tidak melakukan otorisasi terlebih dahulu pada hari/waktu sebelumnya.

Kemudian hal lain yang perlu diteliti adalah semangat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diketahui adanya masalah pada semangat kerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta. Masalah semangat kerja bisa dilihat dari kualitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar instansi sehingga hasil pekerjaan karyawan sering direvisi dan diperbaiki oleh atasan. Karyawan cenderung tidak memiliki inisiatif untuk meningkatkan kinerjanya, apabila ada kesulitan dalam pekerjaannya selalu pesimis dan sering menunda pekerjaannya.

Hasil observasi menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta berkurang mengingat tidak adanya promosi peningkatan golongan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi yaitu karyawan yang memiliki kinerja atau prestasi yang baik. Sehingga membuat karyawan mengalami ketidakdisiplinan yang mengindikasikan karyawan tidak semangat dalam bekerja. Masih cukup banyak karyawan yang datang terlambat, dan sering izin. Hal ini membuat produktivitas kerja karyawan menurun. Namun, *turnover intention* karyawan tidak ada selama ini, dimana semua karyawan tidak ingin berhenti bekerja dari instansi tetapi selama bekerja semangat kerja yang ditunjukkan cukup rendah.



Selain masalah disiplin kerja dan semangat kerja hal yang perlu diteliti adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial di Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta belum bisa menimbulkan kepuasan bagi karyawan. Berdasarkan hasil observasi juga menunjukkan bahwa gaji/upah yang diberikan kepada karyawan rendah di bawah UMR Tulungagung menyiratkan bahwa hal tersebut tidak dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan. Dan adanya ketidakadilan dalam perusahaan, dikarenakan program insentif, bonus dan tunjangan yang diperoleh karyawan setiap unitnya tidak merata dan atasan tidak mengetahui kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan setiap unitnya.

Untuk memacu kinerja karyawan dalam berbagai pekerjaan, perusahaan harus memberikan kompensasi finansial berupa gaji/upah, insentif, bonus, dan tunjangan. Sebagai hasilnya, pemberian gaji yang tepat dapat memberikan umpan balik kepada organisasi. Akibatnya, perusahaan tidak hanya mengekspektasikan sesuatu dari karyawannya, tetapi juga bagaimana organisasi bekerja untuk memenuhi ekspektasi tersebut. Hasilnya, karyawan memahami apa yang mereka berikan sehubungan dengan apa yang mereka terima dari organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2017:8), penelitian kuantitatif sebagai penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme untuk mengkaji populasi atau sampel, data dikumpulkan dengan instrumen penelitian, dan analisis bersifat kuantitatif dengan maksud untuk menguji hipotesis.

### **1 Uji Validitas**

Menurut (Ghozali 2018: 51) “Uji validitas untuk menguji validnya kuesioner. Kuesioner dianggap valid bila pertanyaan pada kuesioner mampu menanyakan sesuatu yang mampu diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas penelitian ini diuji dengan menggunakan *person correlation* (nilai korelasi) dengan bantuan aplikasi SPSS. Skor item pertanyaan dikorelasikan dengan skor keseluruhan variabel independen dan variabel dependen untuk pengukuran. Pengukuran dilakukan dengan mengorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel independen maupun variabel dependen. Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 5% dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

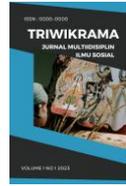
1. Nilai signifikan  $<0,05$  maka butir pertanyaan valid.
2. Nilai signifikan  $>0,05$  maka butir pertanyaan tidak valid.

### **3.9.2 Uji Reliabilitas**

Menurut (Yusup 2019:125) Untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu alat ukur digunakan metode statistik khususnya melalui koefisien reliabilitas, dan jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,50 maka pernyataan tersebut secara umum valid dan diklaim dapat dipercaya (*reliable*). Hasil uji reliabilitas kuesioner untuk masing-masing variabel dihasilkan berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *Cronbach's-Alpha*, dan nilai r-reliabilitas yang dihitung lebih besar dari nilai hitung yaitu 0,600. Hal ini menandakan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel X1, X2, X3, dan Y adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

### **3.9.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun prasyarat asumsi klasik yang harus dilengkapi, meliputi:



### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menentukan apakah adanya hubungan antar variabel independen (bebas). Seharusnya tidak ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Tidak akan terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* > 0,10 dan *variance factor* (VIF) < 10 dan begitu juga sebaliknya (Ghozali 2016:103).

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Model regresi yang baik ialah yang homoskedastisitas atau tidak ada indikasi gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditunjukkan ketika titik-titik scatterplot menunjukkan pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar, menyempit). Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.. (Ghozali 2016:134).

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah residual dalam model regresi terdistribusi normal. Uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal (Ghozali 2016:154). Hipotesis ditetapkan untuk uji normalitas non-parametrik *Kolmogorow-Smirov* (K-S):

1. Jika nilai signifikan >0,05 maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikan <0,05 maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

### 3.9.4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data penelitian. Untuk mengevaluasi pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen, analisis regresi ditetapkan. Persamaan regresinya ialah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y : Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)  
a : Konstanta  
 $\beta$  : Koefisien Regresi  
X<sub>1</sub> : Variabel Independent (Disiplin Kerja)  
X<sub>2</sub> : Variabel Independent (Semangat Kerja)  
X<sub>3</sub> : Variabel Independent (Kompensasi Finansial)  
e : Residual Error

### 3.9.5 Uji Hipotesis

#### 3.9.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Sujarweni 2015:229) Uji t untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai signifikan  $t > 0,05$ , maka Ho diterima yang berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan Ha ditolak yang berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka Ho ditolak yang berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y dan Ha diterima yang berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel



Y.

**3.9.5.2 Uji Simultan (Uji F)**

Menurut (Sujarweni 2015:162) Uji F untuk membuktikan pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan sig F dengan persyaratan sebagai berikut dengan probabilitas 0,05:

- 1) Jika nilai signifikan F > 0,05, maka secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan F < 0,05, maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

**3.9.6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan alat ukur statistik yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Menurut Syafrina (2017:9) koefisien determinasi sebagai hubungan antara pengaruh variabel independen dengan pengaruh variabel dependen yang didasarkan pada hasil perhitungan tertentu.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Keseluruhan Item Kuesioner**

Variabel	Item Pertanyaan	Signifikan r Hitung	Ketentuan Signifikan	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	X2.1	0,374	0,220	Valid
	X2.2	0,611		Valid
	X2.3	0,566		Valid
	X2.4	0,666		Valid
	X2.5	0,729		Valid
	X2.6	0,701		Valid
	X2.7	0,647		Valid
	X2.8	0,539		Valid
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,522	0,220	Valid
	X2.2	0,687		Valid
	X2.3	0,402		Valid
	X2.4	0,635		Valid
	X2.5	0,755		Valid
	X2.6	0,732		Valid
	X2.7	0,485		Valid
	X2.8	0,690		Valid

**Lanjutan Tabel 4.13**

Variabel	Item Pertanyaan	Signifikan r Hitung	Ketentuan Signifikan	Kesimpulan
----------	-----------------	---------------------	----------------------	------------



Kompensasi Finansial (X3)	X3.1	0,521	0,220	Valid
	X3.2	0,512		Valid
	X3.3	0,551		Valid
	X3.4	0,482		Valid
	X3.5	0,573		Valid
	X3.6	0,550		Valid
	X3.7	0,573		Valid
	X3.8	0,522		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.1	0,625	0,220	Valid
	X3.2	0,507		Valid
	X3.3	0,670		Valid
	X3.4	0,554		Valid
	X3.5	0,700		Valid
	X3.6	0,647		Valid
	X3.7	0,664		Valid
	X3.8	0,487		Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Sesuai dengan tabel 4.13 diatas, bisa dijelaskan bahwa item-item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X1), Semangat Kerja (X2), Kompensasi Finansial (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) secara keseluruhan mempunyai nilai signifikan  $t_{hitung}$  yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05. Disimpulkan bahwa secara uji validitas keseluruhan item butir pernyataan kuisioner dinyatakan valid dan layak untuk dilakukan pengamatan lebih lanjut.

#### 4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengukur reliabilitas; jika lebih dari 0,06 maka dianggap reliabel. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas instrument:

**Tabel 4.14**  
**Uji Reliabilitas**

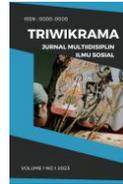
No	Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,784	0,60	Reliabel
2	Semangat Kerja	0,859		Reliabel
3	Kompensasi Finansial	0,731		Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,762		Reliabel

Berdasarkan tabel 4.14, terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini mendapatkan nilai *Cornbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### 4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Cara mengetahui normal atau tidaknya data dengan menggunakan uji *one simple kolmogrov-smirnov test*. Nilai Sig >0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas**

Asymp. Sig. (2-Tailed)	Syarat	Keterangan
0,200	>0,05	Normal

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil data uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-Tailed)* sebesar 0,200. Dimana nilainya lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan data berdistribusi normal.

#### 4.2.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menentukan apakah mendeteksi adanya hubungan antara variabel independen. *VIF (Variance Inflation Factor)* dan *tolerance* dapat digunakan untuk menentukan ada tidaknya multikolinieritas. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai *VIF (Variance Inflation Factor)*:

- 1) Jika  $VIF < 10,00$ , berarti tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Jika nilai  $VIF > 10,00$  berarti terjadi multikolinieritas

Dasar pedoman pengambilan keputusan dilihat dari nilai *Tolerance*:

- (1) Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$ , artinya tidak terjadi multikolinieritas
- (2) Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  artinya terjadi multikolinieritas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

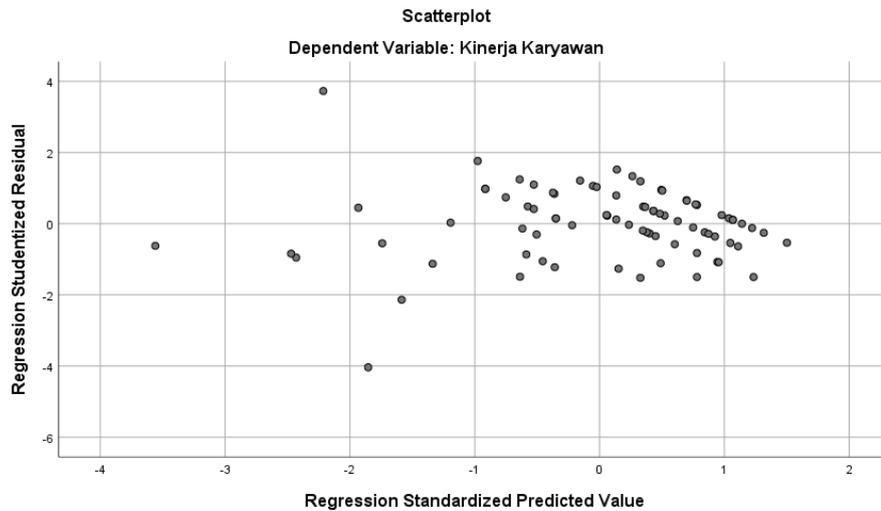
Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,571	1,751	Tidak Multikolinieritas
Semangat Kerja (X2)	0,766	1,305	Tidak Multikolinieritas
Kompensasi Finansial (X3)	0,622	1,609	Tidak Multikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.16 hasil uji multikolinieritas, nilai *Tolerance* kedua variabel disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), dan kompensasi finansial (X3)  $> 0,10$ . Selain itu, nilai VIF kedua variabel disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), dan kompensasi finansial (X3)  $< 10,00$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

#### 4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas meneliti terjadinya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari  $> 0,05$  maka bebas dari heteroskedastisitas, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari  $< 0,05$  maka muncul gejala heteroskedastisitas.



**Gambar 4.2**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil gambar 4.2, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk suatu pola tertentu serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, dan dengan demikian layak dipakai sebagai data penelitian.

**4.2.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent dan dependent yang terdiri dari disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), dan kompensasi finansial (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan data memperoleh nilai konstanta, koefisien dan  $t_{hitung}$  seperti tabel berikut:

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Regresi (B)	$t_{hitung}$	Sig-t	Keterangan
Disiplin Kerja	0,377	5,526	0,000	H <sub>a</sub> diterima
Semangat Kerja	0,267	3,943	0,000	H <sub>a</sub> diterima
Kompensasi Finansial	0,201	2,929	0,004	H <sub>a</sub> diterima
Tingkat Kesalahan				0,05
Konstanta (a)				5,748
Multiple R				0,827
<i>R Square</i>				0,683
Adjusted R Square				0,671
$F_{hitung}$				65,717
Sig. F				0,000
Y				Kinerja Karyawan

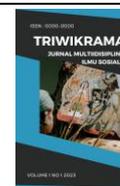
Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 hasil uji analisis linier berganda data dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 5,748 + 0,377X_1 + 0,267X_2 + 0,207X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:



1.  $\alpha$  merupakan angka konstan dari *Unstandarized Coefficients*. *Unstandarized Coefficients* bernilai 5,748 artinya jika disiplin kerja, semangat kerja, dan kompensasi finansial bernilai nol maka tingkat kinerja karyawan sebesar 5,748.
2.  $b_1$  merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X1. Nilainya sebesar 0,377 artinya dengan asumsi semangat kerja, dan kompensasi finansial bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,377.
3.  $b_2$  merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X2. Nilainya sebesar 0,267 artinya dengan asumsi disiplin kerja dan kompensasi finansial bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan semangat kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,267.
4.  $b_3$  merupakan angka koefisien regresi (koefisien arah regresi) X3. Nilainya sebesar 0,201 artinya dengan asumsi disiplin kerja dan semangat kerja bernilai tetap (tidak berubah), maka untuk setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,201.

#### **4.2.6 Hasil Pengujian Hipotesis**

##### **4.2.6.1 Uji t (Uji Parsial)**

Dalam penelitian ini, nilai signifikan sebesar 5% atau 0,5 dengan kriteria jika *P value* (*Sig*) > dari  $H_0$  diterima, menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai *P value* (*Sig*) <  $H_0$  ditolak, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari uji t ialah berikut ini:

##### 1) Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui nilai signifikan dari variabel disiplin kerja (X1) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### 2) Pengaruh Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui nilai signifikan dari variabel semangat kerja (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

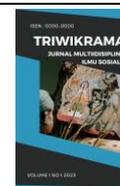
##### 3) Pengaruh Kompensasi Finansial (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui nilai signifikan dari variabel kompensasi finansial (X3) sebesar  $0,004 < 0,005$ . Maka dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.

##### **4.2.6.2 Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dalam uji F digunakan nilai signifikan sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria jika nilai *P value* (*Sig*) >  $\alpha$  maka  $H_0$  diterima yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika *P value* (*Sig*) <  $\alpha$  maka  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap dependen.

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $65,717 > 3,09$ ) dengan nilai signifikan F sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas disiplin kerja, semangat kerja, dan kompensasi finansial secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung.



#### 4.2.7 Hasil Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinansi bertujuan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinansi, sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,827	0,683	0,671	1.500

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.18, diketahui nilai koefisien *R Square* adalah sebesar 0,683 atau sama dengan 68,3%. Diartikan bahwa variabel disiplin kerja, semangat kerja, dan kompensasi finansial secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,3%. Sedangkan 31,7% (100% - 68,3%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini (variabel yang tidak diteliti).

#### 4.2 Interpretasi Hasil Penelitian

##### 4.2.1 Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis SPSS, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi, apabila dibandingkan dengan nilai signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima atau disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini terlihat dari karyawan yang kurang menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

##### 4.2.2 Pengaruh Secara Parsial Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

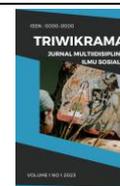
Berdasarkan hasil analisis SPSS, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel semangat kerja adalah 0,000, yaitu lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi, apabila dibandingkan dengan nilai signifikan dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan yang kurang profesionalisme dan tidak memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Ilham Syuhada dan Wan Rizca Amelia (2021) bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

##### 4.2.3 Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis SPSS, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel kompensasi finansial adalah sebesar 0,004, yaitu lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ). Jadi, apabila dibandingkan dengan nilai signifikan dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima atau terdapat pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari karyawan yang kurang puas karena adanya ketidakadilan pemberian kompensasi finansial dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian Aprilia, Yamin dan Laili (2020) bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

##### 4.2.4 Pengaruh Secara Simultan Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis bahwa disiplin kerja, semangat kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F bahwa disiplin kerja, semangat kerja, dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini dilihat dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $65,717 > 3,09$  sehingga bisa di



katakan  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak atau keempat variabel bebas (disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi finansial) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Dina, Maryadi dan Asri (2021) bahwa disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

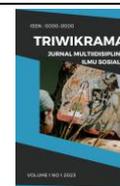
## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan  $t$  sebesar  $0,000 < 0,05$ .
2. Secara parsial semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan  $t$  sebesar  $0,000 < 0,05$ .
3. Secara parsial kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan  $t$  sebesar  $0,004 < 0,05$ .
4. Secara simultan disiplin kerja, semangat kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan  $t$  sebesar  $0,004 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Adolfina, Bernhard Tewal, and Merinda Ch. H. Pandowo Hendra N. Tawas. 2017. *Perilaku Organisasi*. 1st ed. Menado: Patra Media Grafindo.
- Alfiansyah, Moch. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Jampangkulon." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 4(1): 145–55.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. ed. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ardini, Tasya Shafira, and Mahir Pradana. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado." *Journal of Management & Bussines* 4(2): 16–35.
- Basri, Surya Kelana, and Rusdian Rauf. 2021. "Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *YUME: Journal of Management* 4(1): 103–21.
- Benjamin Bukti, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. ed. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Diana. 2016. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja." *Istinbath*.



- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Elserra, Ivone, and Siemin Ciamas. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada CV Mekarsari Bakery Medan." : 486– 90.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Saputri. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juniantara, I Wayan, and I Gede Riana. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kurnia, Nadila Andra, and David Humala Sitorus. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 17(1): 48–57.
- Mahadin, Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- P. Siagian, Sondang. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: BUMI RAKSA
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa.
- Simamora, Henry. (2015). "Manajemen Sumber Daya Manusia." In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni Wiratna. 2015. "Metodologi Penelitian - Bisnis Dan Ekonomi." In *Metodologi Penelitian*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. ed. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Syafrina, Nova. 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.
- Syuhada, Ilham, and Wan Rizca Amelia. 2021. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* 2(2): 136–45.
- Tanjung, Rona, and Susi Susanti Manalu. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam." *Jurnal Dimensi* 8(2): 342–59..

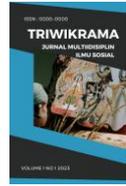
---

## Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial

Volume 01, Number 08, 2023 pp. 120-130

E-ISSN: 2988-1986

Open Access:



---

Yusup, Daman. 2019. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.” *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* 9(2): 121–29.