

PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Gusti Ayu Putu Paramita Sari Dewi¹, Dewiati Sujadi^{2, *)}, I Made Rimanta³

^{1,2,3}Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya

*) *Corresponding author*: dewiati.sujadi@triatmamulya.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the mediating influence of work motivation on the influence of compensation and work discipline on employee morale at PT. Tunas Jaya Sanur. The population of this research is employees of PT. Tunas Jaya Sanur. Respondents were determined using the census method with 81 respondents. The research analysis technique uses "Path Analysis". The results of the analysis show that 1) Compensation and work discipline have a positive and significant effect on work motivation; 2) Compensation, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on work motivation; 3) Compensation has a positive and significant effect on work morale through work motivation. Work motivation can act as a mediating variable in the relationship between compensation and employee work enthusiasm; and 4) Work discipline has a positive and significant effect on work morale through work motivation at PT. Tunas Jaya Sanur. Work motivation can act as a mediating variable in the relationship between discipline and employee work enthusiasm at PT. Tunas Jaya Sanur. The implication of this research is that work motivation can act as a mediating variable on the influence of compensation and work discipline on work morale at PT. Tunas Jaya Sanur.

Keywords: compensation, work discipline, work motivation, work enthusiasm

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang terus berkembang, dinamika persaingan antar perusahaan semakin tajam seiring dengan pesatnya pertumbuhan dunia usaha. Setiap perusahaan berlomba-lomba untuk meraih keuntungan maksimal, yang mendorong perlunya inovasi berkelanjutan agar mampu bertahan dan unggul dalam kompetisi pasar. Salah satu elemen kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM), yang memegang peran sentral dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM secara sistematis dan strategis sangat dibutuhkan agar visi dan misi perusahaan dapat dicapai secara optimal.

Dalam rangka mengembangkan potensi SDM, perusahaan biasanya menyelenggarakan pelatihan yang disesuaikan dengan bidang tugas masing-masing karyawan. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan efektivitas kerja

serta produktivitas tenaga kerja. Selain pelatihan, organisasi juga berupaya memperbarui sistem kebijakan yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, penerapan disiplin, serta peningkatan motivasi kerja guna menciptakan semangat kerja yang tinggi di kalangan pegawai.

Kompensasi merujuk pada imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka, baik dalam bentuk finansial, fasilitas, maupun bentuk non-material lainnya (Ardana et al., 2012). Ketika kompensasi diberikan secara adil dan layak, hal ini dapat menumbuhkan kepuasan serta memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, ketidakadilan dalam sistem kompensasi dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan semangat kerja dan performa karyawan secara keseluruhan.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. Perilaku disiplin menunjukkan kepatuhan terhadap norma kerja yang ditetapkan, sedangkan ketidakdisiplinan dapat berdampak buruk pada etos kerja dan kinerja organisasi secara umum (Rivai, 2009). Oleh karena itu, penerapan kedisiplinan yang konsisten merupakan hal penting dalam menjaga produktivitas perusahaan.

Motivasi kerja juga memiliki peran penting dalam mendorong karyawan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Nawawi, 2006). Motivasi berkaitan erat dengan sikap kerja dan pencapaian kinerja. Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan akan mengarahkan seluruh potensi dan energinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

PT. Tunas Jaya Sanur merupakan perusahaan konstruksi yang berdiri sejak tahun 1978 di Denpasar, Bali. Sejak awal berdiri, perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia dengan jaringan proyek yang tersebar di berbagai wilayah. Layanan yang diberikan meliputi pengadaan material konstruksi, jasa konsultasi, hingga pelaksanaan pembangunan. Saat ini perusahaan didukung oleh 88 orang karyawan.

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat, PT. Tunas Jaya Sanur terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada klien melalui peningkatan produktivitas karyawan, antara lain dengan pemberian kompensasi yang layak, penegakan disiplin kerja, serta peningkatan motivasi dan semangat kerja pegawai. Berdasarkan data proyek dari tahun 2019 hingga 2023, terlihat adanya fluktuasi jumlah proyek yang ditangani. Pada tahun 2020, terjadi penurunan tajam hingga 58% akibat pandemi COVID-19. Meskipun terjadi peningkatan di tahun 2023, jumlah tersebut masih belum mencapai target yang ditetapkan sebanyak 60 proyek.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa beberapa proyek yang dikerjakan menghadapi keluhan dari pelanggan terkait kualitas bangunan dan ketepatan waktu pengerjaan. Keluhan tersebut tidak selalu direspon oleh pimpinan, sehingga memengaruhi moral dan semangat kerja karyawan secara negatif. Semangat kerja sendiri dapat terlihat dari rasa senang bekerja, kerjasama tim, loyalitas, dan kepatuhan terhadap tanggung jawab. Hasil observasi menunjukkan indikasi penurunan semangat kerja, yang tercermin dari kurangnya kepatuhan terhadap aturan, ketidakhormatan terhadap atasan, seringnya konflik komunikasi, serta lemahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa faktor diduga mempengaruhi semangat kerja, salah satunya adalah sistem kompensasi. Meski perusahaan telah menyediakan gaji, tunjangan

makan, tunjangan bahan bakar, tunjangan kesehatan, uang lembur, THR, dan SHU, namun besaran kompensasi tersebut dianggap belum seimbang dengan beban dan tekanan kerja yang dihadapi. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan mengundurkan diri sebelum proyek selesai.

Dari sisi disiplin kerja, ditemukan masalah terkait ketidakteraturan jadwal kerja, perubahan mendadak dalam jam kerja, serta keterlambatan informasi antar bagian. Kondisi ini menyebabkan jadwal kerja menjadi tidak konsisten, yang turut memengaruhi semangat kerja. Selain itu, lemahnya tanggung jawab dalam penyelesaian proyek juga menjadi indikasi kurangnya disiplin dan motivasi.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa perlu melakukan kajian lebih lanjut mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Tunas Jaya Sanur."

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar dkk (2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). indikator kompensasi menurut (Sinambela, 2016) yaitu sebagai berikut: 1) Upah dan Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2016). Menurut Hasibuan (2020) disiplin merupakan salah satu fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi juga prestasi kerja yang akan dicapainya dan dengan begitu kinerjanya pun dapat meningkat. Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan pada perintah atau aturan dan memiliki inisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah, sifat ini sudah merupakan dasar dari disiplin tanpa memperhatikan baik atau buruknya aturan tersebut. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut: 1) Tingkat kehadiran, 2) Tata cara kerja, 3) Ketaatan pada atasan, 4) Kesadaran bekerja, 5) Tanggung jawab.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan

organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2020). Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah guna mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Menurut Hasibuan (2020) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut: 1) Kebutuhan Fisik, 2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, 3) Kebutuhan Sosial, 4) Kebutuhan Akan Penghargaan sesuai dengan kemampuannya.

Semangat Kerja

Hasibuan (2020) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sastrohadiwiryono (2003) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor. Indikator-indikator semangat kerja menurut Moekijat (2003) terdiri dari: 1) Kegembiraan, 2) Kerjasama, 3) Kebanggaan dalam dinas, 4) Ketaatan kepada kewajiban dan 5) Kesetiaan.

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel moderasi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah semangat kerja, dan variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Jaya Sanur yang berjumlah 81 orang. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 81 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, studi kepustakaan, metode dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dimana data telah memenuhi uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan profil terhadap objek penelitian yang mana dapat memberikan jawaban/hasil penelitian Karakteristik responden pada penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, tingkat usia, tingkat pendidikan dan masa kerja dari responden secara jelas dan akurat. Data dalam karakteristik responden diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 81 responden. Berikut disajikan karakteristik responden pada tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	• Laki-Laki	72	88,9
	• Perempuan	9	11,1
2.	Usia		
	• <26 Tahun	8	9,9
	• 26-35 Tahun	47	58,0

• > 35 Tahun	26	32,1
3. Tingkat Pendidikan		
• SMU/K	41	50,6
• Diploma	8	9,9
• Sarjana	31	38,3
• Pascasarjana	1	1,2
4. Lama Kerja		
• < 6 Tahun	15	18,5
• 6 – 10 Tahun	41	50,6
• >10 Tahun	25	30,9

Sumber: data diolah, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 72 orang dan responden perempuan sebanyak 9 orang. Hasil ini berarti bahwa karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur didominasi oleh karyawan laki-laki. Dilihat dari usia, responden berusia kurang dari 26 tahun sebanyak 8 orang, usia 26 sampai 35 tahun sebanyak 47 orang dan responden berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 26 orang. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur merupakan karyawan yang tergolong produktif. Karakteristik berdasarkan Tingkat Pendidikan menunjukkan responden berpendidikan SMU/K sebanyak 41 orang, berpendidikan diploma sebanyak 8 orang, berpendidikan sarjana sebanyak 31 orang dan berpendidikan pascasarjana sebanyak 1 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur didominasi oleh karyawan berpendidikan SMU/K.

Karakteristik berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja kurang dari 6 tahun sebanyak 15 orang, lama kerja 6 sampai 10 tahun sebanyak 41 orang, dan lama kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 25 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur didominasi oleh karyawan dengan lama kerja 6 sampai 10 tahun.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji analisis jalur atau Parth analisis penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Tunas Jaya Sanur dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Efek Langsung dan Tidak Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁) → motivasi kerja (Y ₁)	0,454	-	0,454	0,000	H ₁ diterima
2	Disiplin kerja (X ₂) → motivasi kerja (Y ₁)	0,554	-	0,554	0,000	H ₂ diterima
3	Kompensasi (X ₁) → semangat kerja	0,149	-	0,149	0,041	H ₃ diterima

	(Y ₂)					
4	Disiplin kerja (X ₂) → semangat kerja (Y ₂)	0,593	-	0,593	0,000	H ₄ diterima
5	Motivasi kerja (X ₂) → semangat kerja (Y ₂)	0,259	-	0,259	0,010	H ₅ diterima
6	kompensasi (X ₁) → motivasi kerja → semangat kerja (Y ₂)	-	0,118 (0,454*0,259)	0,118		H ₆ diterima
7	Disiplin kerja (X ₂) → motivasi kerja → semangat kerja (Y ₂)	-	0,139 (0,554*0,259)	0,139		H ₇ diterima

Sumber: data diolah, 2024

Pembahasan

1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Nilai efek langsung kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 0,454 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur. Hasil penelitian ini sesuai dengan Adnyani dan Surya (2019) yang membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja. Kompensasi adalah sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan PT. Tunas Jaya Sanur sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada Perusahaan. Dengan kompensasi yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan yang mereka harapkan, maka kompensasi membangkitkan motivasi karyawan menjadi lebih baik. Dari profil responden, mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan PT. Tunas Jaya Sanur tergolong tinggi. Kompensasi tersebut terdiri dari gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dengan tingginya kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja dapat berdampak pada motivasi pegawai yang meningkat, pegawai merasa bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Nilai efek langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,554 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja

dapat mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hidayah (2015) disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kejelasan dari peraturan atau tata tertib, penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas, dan tata kerja yang sederhana serta mudah diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Tunas Jaya Sanur dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari profil responden, mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai PT. Tunas Jaya Sanur tergolong tinggi. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan PT. Tunas Jaya Sanur ditunjukkan dari rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, ketaatan pegawai terhadap perintah atasan, tugas yang berikan dapat diselesaikan tepat waktu, karyawan memiliki kesadaran yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan tidak menunggu perintah, dan hadir sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan. Melalui disiplin kerja yang tinggi karyawan dapat semakin termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur. Nilai efek langsung kompensasi terhadap semangat kerja adalah 0,149 dengan taraf signifikansi sebesar 0,041, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur. Hasil penelitian ini sesuai dengan Adnyani dan Surya (2019) dan Iswara dan Subudi (2017) kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Jadi semakin besar kompensasi yang diberikan semangat kerja karyawan semakin tinggi dan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan akan rendah. Kompensasi merupakan variabel yang mempengaruhi semangat kerja. PT. Tunas Jaya Sanur menganggap bahwa kompensasi adalah salah satu komponen penting yang membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerjanya. Perusahaan berupaya memberikan kesejahteraan kepada karyawan dalam berbagai bentuk, yaitu pemberian tunjangan sesuai beban kerja dan jabatan, fasilitas yang memadai, insentif yang sesuai dengan beban kerja dan gaji yang sesuai dengan beban kerja. Dengan pemberian kompensasi tersebut diharapkan agar dapat meningkatnya semangat kerja karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan yaitu produktivitas karyawan dapat memenuhi harapan perusahaan.

4) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Nilai efek langsung disiplin kerja terhadap semangat kerja adalah 0,593 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, yang

lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur. Hasil penelitian ini sesuai dengan Yusti, dkk (2020) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Disiplin kerja merupakan variabel yang mempengaruhi semangat kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan PT. Tunas Jaya Sanur dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan PT. Tunas Jaya Sanur dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, tanpa harus menunda-nunda penyelesaian pekerjaan. Dengan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan PT. Tunas Jaya Sanur karyawan dapat bersungguh-sungguh mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

5) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Nilai efek langsung motivasi kerja terhadap semangat kerja adalah 0,259 dengan taraf signifikansi sebesar 0,010, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur. Hasil penelitian ini sesuai dengan Adnyani dan Surya (2019) dan Iswara dan Subudi (2017) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi semangat kerja. Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan diri karyawan PT. Tunas Jaya Sanur yang terarah guna mencapai tujuan perusahaan. Dari profil responden, mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai PT. Tunas Jaya Sanur tergolong tinggi. Tingginya motivasi kerja ditunjukkan dari perusahaan sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawan, kerjasama dengan rekan kerja terjalin dengan baik, pimpinan dan rekan kerja selalu memberikan apresiasi atas prestasi kerja karyawan, dan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan. Melalui motivasi kerja tersebut dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Tulus Jaya Sanur

Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur. Hasil ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja dihitung sebesar 0,118, yang menunjukkan ada efek, dan signifikan secara statistik. Dilihat dari hasil Tes Sobel memperoleh hasil sebesar 2,48, yang lebih besar dari nilai kritis 1,98 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa efek mediasi dari motivasi kerja dalam hubungan antara kompensasi dan semangat kerja sangat kuat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pravasta & Sintaasih (2014)

menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sehingga motivasi kerja mampu meningkatkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hasil penelitian Sinaga (2012) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja karyawan.

7) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Tunas Jaya Sanur

Motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan PT. Tunas Jaya Sanur. Hasil ini ditunjukkan dari nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja dihitung sebesar 0,139, yang menunjukkan ada efek, dan signifikan secara statistik. Dilihat dari hasil Tes Sobel memperoleh hasil sebesar 2,53, yang lebih besar dari nilai kritis 1,98 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini mengindikasikan bahwa efek mediasi dari motivasi kerja dalam hubungan antara disiplin kerja dan semangat kerja sangat kuat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Adnyani dan Surya (2019); Iswara dan Subudi (2017) dan Noor, dkk (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh pada hubungan disiplin kerja terhadap semangat kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Artinya semakin tinggi kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Artinya semakin tinggi disiplin kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Artinya semakin tinggi kompensasi akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Artinya semakin tinggi disiplin kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Artinya semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan semangat kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.
6. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Motivasi kerja mampu sebagai variabel mediasi pada hubungan kompensasi terhadap semangat kerja.

kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur.

7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja melalui motivasi kerja pada PT. Tunas Jaya Sanur. Motivasi kerja mampu sebagai variabel mediasi pada hubungan disiplin terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Sanur

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Untuk itu disarankan kepada pihak manajemen PT. Tunas Jaya sanur untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan pekerja harian/buruh harian. Peningkatan kompensasi dapat dilakukan dengan meningkatkan gaji karyawan dan pekerja harian/buruh harian sesuai dengan beban kerja mereka.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan. Untuk itu disarankan kepada pihak manajemen PT. Tunas Jaya Sanur untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan dan pekerja harian/buruh harian. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan pengawasan terhadap tingkat kehadiran karyawan dan pekerja harian/buruh harian.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan mampu sebagai variabel mediasi pada hubungan kompensasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Untuk itu disarankan kepada pihak manajemen PT. Tunas Jaya Sanur untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan jabatan karyawan dan pekerja harian/buruh harian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani dan Surya. 2019. Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Di Bumdes Udaka Dawan. *E-Jurnal Manajemen*. 8(10): 6059-6078
- Akbar; Pamulang; Wijoyo. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Ardana, Komang.,Ni Wayan Mujiati ., I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Yogyakarta : PT. Graha Ilmu
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Hasibuan, M. S. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Hidayah, Siti., Pribadi, Kukuh. 2015. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang). *Tesis*.
- Iswara dan Subudi. 2017. Peran Mediasi Motivasi Kerja Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6(2):1083-1111
- Noor; Ampauleng; Wahyudi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *Journal of Management*. 3(3): 165-175
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, H. 2012. Analisis Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perkebunan Melati PTPN II Perbaungan Serdang Bedagai. *Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara)*. 5(1), 1–7.
- Yusti; Ice Kamela; Elfitra Azliyanti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Tropical Spices. *E-Jurnal Universitas Bung Hatta*. 17(2)