

## Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan KopKar Sampoerna Surabaya

Reygita Arintya Ayu Pramesti<sup>1</sup>, Mei Retno Adiwaty<sup>2</sup>

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>

reygitaarin123@gmail.com<sup>1</sup> , meiadiwaty.mnj@upnjatim.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*The aim of this research is to understand and evaluate how work motivation and work discipline influence the work ethic of KopKar Sampoerna Surabaya employees. This research is included in the type of associative quantitative research. Using a saturated sampling procedure, 50 employees served as the sample size for this study. This research includes interviews and questionnaires to collect data. SmartPLS version 4 is the analysis tool used. The research findings are as follows: 1) work motivation has a positive but not significant effect on the work spirit of KopKar Sampoerna Surabaya employees; and 2) work discipline has a positive but not significant effect on the work spirit of KopKar Sampoerna Surabaya employees*

**Keywords:** Work Morale; Work Discipline; Work motivation

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mengevaluasi bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi etos kerja pegawai KopKar Sampoerna Surabaya. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Dengan menggunakan prosedur pengambilan sampel jenuh, 50 karyawan dijadikan sebagai ukuran sampel untuk penelitian ini. Penelitian ini meliputi wawancara dan kuesioner untuk mengumpulkan data. SmartPLS versi 4 adalah alat analisis yang digunakan. Temuan penelitian adalah sebagai berikut: 1) motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai KopKar Sampoerna Surabaya; dan 2) disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai KopKar Sampoerna Surabaya

**Kata Kunci:** Semangat Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi kerja.

### PENDAHULUAN

Ketika suatu organisasi berupaya mencapai tujuannya, sejumlah elemen atau faktor yang saling berhubungan dan saling memperkuat ikut berperan. Salah satu faktor yang sangat penting yang memiliki hubungan kuat dengan organisasi mana pun dan dapat mempengaruhi faktor lainnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kebutuhan penting bagi suatu organisasi atau bisnis.

Agar setiap karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, harus ada tujuan yang kuat dalam bekerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk memastikan mereka berkinerja terbaik, merasa nyaman melakukan pekerjaannya, dan mendapatkan hasil maksimal (Atikah & Kustini, 2022). Pekerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap suatu organisasi karena

mereka menghasilkan sebagian besar pekerjaan organisasi. Kompensasi karyawan diperlukan karena komponen manusia dalam kinerja suatu organisasi menentukan keberhasilan atau kegagalannya. Salah satu cara untuk membantu organisasi mencapai tujuannya adalah dengan menanamkan rasa semangat yang kuat pada anggota staf terhadap pekerjaan mereka. Sri Widodo (2015: 104) menegaskan bahwa semangat kerja karyawan merupakan cerminan dari keadaan mereka di tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat membantu organisasi dengan mengurangi ketidakhadiran dan pergantian staf.

Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, setiap pekerja membutuhkan inspirasi yang tinggi dan inspirasi yang tinggi bisa didapat melalui motivasi. Motivasi di tempat kerja dapat memacu individu untuk memfokuskan lebih banyak upaya dan energi untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu motivasi juga penting untuk kesuksesan. Pada saat yang sama, keuntungan berkolaborasi dengan karyawan yang memiliki motivasi adalah tugas dapat diselesaikan secara efektif, yang berarti tugas tersebut memenuhi persyaratan yang telah ditentukan perusahaan (Sulastri *et al.*, 2023).

Pergantian tenaga kerja, yang merupakan tanda rendahnya gairah dan semangat kerja karyawan, merupakan penyebab lain rendahnya semangat kerja karyawan. Selain menurunkan produktivitas, tingkat pergantian karyawan (*turnover*) yang tinggi juga dapat menyebabkan gangguan operasional bisnis (Adiwati *et al.*, 2021). Tingkat *labour turnover* Koperasi Karyawan Sampoerna yang mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2021 hingga tahun 2023 di pusat dan cabang Koperasi Karyawan Sampoerna juga menjadi salah satu indikator semangat kerja karyawan. Tabel berikut menampilkan data pergantian tenaga kerja karyawan yang mendukung variabel semangat kerja:

**Tabel 1. Data Turnover Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan				Turnover
	Awal	Masuk	Keluar	Akhir	
	Tahun			Tahun	
2021	39	15	7	51	15,50%
2022	51	6	10	47	20,40%
2023	47	10	7	50	14,40%

Sumber ; HRD KopKar Sampoerna

Dari data di atas dapat dinyatakan bahwa tingkat *turnover* pada Kopkar Sampoerna mengalami kenaikan dan penurunan, Organisasi akan mengalami kerugian yang lebih besar jika tingkat *turnover* semakin tinggi, yang juga dapat berdampak pada produktivitas kerja. Dan dengan tingginya tingkat *turnover* maka semakin rendah semangat kerja. (Hasibuan, 2007; 211) menyatakan bahwa gaji yang rendah, kinerja di bawah standar, kurangnya gairah terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan faktor-faktor lain berkontribusi terhadap

ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yang berujung pada pemutusan hubungan kerja berdasarkan preferensi mereka.

Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk selalu berupaya memastikan bahwa tenaga kerjanya tetap termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi karyawan yang tepat akan memudahkan bisnis dalam mencapai tujuannya. Setiawan (2022) mengartikan motivasi sebagai suatu proses yang mendorong individu untuk bekerja lebih keras, lebih sungguh-sungguh, dan konsisten guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga mengacu pada perilaku manusia yang diarahkan, diciptakan, dan dipelihara menuju suatu tujuan melalui berbagai metode.

Individu yang disiplin mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat atas tugas yang diberikan kepada mereka. Aturan sangat penting untuk menciptakan ketertiban yang baik dalam suatu usaha atau tempat kerja, karena disiplin yang baik dilihat apabila karyawan mengikuti aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2019: 332).

Peraturan kerja KopKar Sampoerna yang di telah ditetapkan untuk diikuti oleh seluruh pegawai kurang diperhatikan oleh para pegawainya. Meskipun pimpinan tidak selalu menghukum anggota staf karena melanggar standar bisnis, namun sering kali dijumpai sejumlah anggota staf yang tidak mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan, seperti terlambat masuk kerja. Data keterlambatan karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Data Keterlambatan Hadir Karyawan**

Tahun	Jumlah Karyawan	0-10 (Menit)	15-30 (Menit)	>30 (Menit)	Total	Persentase
2021	39	50	50	24	124	3,17%
2022	51	63	43	17	123	2,41%
2023	50	75	27	27	129	2,58%

Sumber : HRD KopKar Sampoerna

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa data keterlambatan karyawan mengalami kenaikan dari tahun 2022 dengan persentase 2,41% menjadi 2,58% di tahun 2023 dengan jumlah karyawan menurun dari 51 menjadi 50 karyawan. Dari situ bisa disimpulkan bahwa tingkat disiplin mengalami penurunan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Motivasi Kerja

Motivasi berarti faktor yang dapat menggerakkan atau mendorong seseorang. Menurut Tewal *et al.* Dalam Haryani, *et al.* (2022:58), motivasi adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam dan luar yang dapat mempengaruhi sikap atau perilaku individu dalam meraih tujuan tertentu. Motivation merupakan proses manajemen yang digunakan untuk mempengaruhi perilaku seorang karyawan. Motivasi kerja dalam arti luas didefinisikan oleh Luthans dalam Ajabar *et al.*, (2021:50) sebagai proses membangkitkan energi, memberikan dorongan, dan

mengarahkan perilaku karyawan. Bekerja dengan individu yang memiliki motivasi memiliki keuntungan yaitu tugas dapat diselesaikan dengan baik, artinya memenuhi *standard* yang telah ditentukan perusahaan (Sulastridkk, 2023). Adapun indikator-indikator yang dikemukakan oleh Ardiyanta (2021) :

1. **Kebutuhan penghargaan diri**  
Merupakan penghargaan diri, pengakuan, dan penghargaan atas prestasi karyawan dan lingkungannya
2. **Kebutuhan perwujudan diri**  
Untuk dapat bekerja, seseorang harus mengaktualisasikan diri dan memiliki kualitas, keterampilan, dan potensi terbaik.
3. **Kebutuhan sosial**  
Kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan komunitas lokal, serta memiliki teman, afiliasi, interaksi, kasih sayang, dan penerimaan.

## **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kewajiban dan tanggung jawab karyawan untuk mengikuti aturan yang ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Disiplin di tempat kerja digambarkan sebagai kemampuan untuk menghormati, menghargai, dan mematuhi hukum yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakannya dan tidak lari dari konsekuensi ketika seseorang gagal melakukan tugas yang diberikan atau bertindak di luar wewenang. (Ircham & Endang Iryanti, 2022). Baik bagi individu maupun kelompok, disiplin sangatlah penting karena dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Disiplin kerja yang rendah akan mempengaruhi produksi dan kinerja sehingga menghambat kemajuan organisasi. Sedangkan Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:94) menyebutkan ciri-ciri disiplin kerja sebagai berikut :

1. **Peraturan waktu**  
Peraturan jam pada saat bekerja sangatlah penting karena ketika karyawan taat pada jam kerja yang sudah ditentukan maka efektivitas kerja juga akan terlaksana.
2. **Peraturan dasar berpakaian dan bertingkah laku di tempat kerja.**  
Cara berpakaian dan berperilaku dalam sebuah pekerjaan juga termasuk hal yang penting karena dalam berpakaian bisa mencerminkan sikap kedisiplinan seseorang, sama halnya dengan berperilaku, karyawan yang memiliki perilaku baik akan berusaha untuk mematuhi pedoman yang telah ditetapkan.
3. **Relasi Interpersonal**  
Disiplin kerja di kalangan karyawan dapat ditingkatkan melalui hubungan interpersonal yang baik. Apabila terjalin ikatan interpersonal yang positif maka pegawai akan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja keras sehingga memungkinkan terlaksananya disiplin kerja yang dimaksud.

## Semangat Kerja

Salah satu sifat paling penting yang harus dimiliki seorang karyawan adalah semangat kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan cepat dan efektif. Semangat kerja, menurut Sri Widodo (2015: 104), merupakan cerminan seberapa baik orang dalam melakukan pekerjaannya. Semangat kerja yang positif akan membantu keefektifan kinerja dengan menurunkan tingkat ketidakhadiran, mengurangi pergantian karyawan, dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Hasibuan dalam (Basri dan Rauf: 2021), berikut indikator semangat kerja:

1. Kesungguhan

Pekerja yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak dengan sengaja menunda pekerjaannya, dan sebagainya.

2. Kesenangan

Seseorang merasa senang dalam bekerja apabila ia merasa puas, tenteram, dan bahagia dalam bekerja. Karena kebutuhan manusia berbeda-beda dalam hal kenikmatan.

3. Kepuasan

Puas atau tidaknya seorang pekerja dengan pekerjaannya tergantung pada bagaimana keadaan emosi terhadap pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah 50 karyawan KopKar Sampoerna. Karena populasi dalam penelitian ini sangat kecil, maka sampling jenuh merupakan strategi pengambilan sampel yang digunakan. Lima puluh karyawan menjadi sampel dalam penelitian ini. Pendekatan kuesioner, yang mencakup wawancara dan skala Likert serta pertanyaan dan tanggapan digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Data primer dan sekunder termasuk tinjauan pustaka, literatur, dan artikel penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, digunakan dalam penelitian ini.

## Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan KopKar Sampoerna

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan KopKar Sampoerna

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 78%, berusia paling banyak > 35 tahun sebanyak 60%,

mayoritas responden berpendidikan akhir SMA/SMK sebanyak 52%, dan di dominasi oleh karyawan dengan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 76%.

## Analisis SEM-PLS

Penilaian pengukuran dan model struktural dimasukkan dalam studi *SEM-PLS* (Pranoto, 2019). Uji validitas dan reliabilitas membentuk model pengukuran yang sering disebut dengan *outer model*. Jika faktor loading dan nilai *AVE* masing-masing lebih tinggi dari 0,7 dan 0,5, maka model lolos uji validitas. Sementara itu, nilai *Cronbach alpha* dan *Composite Reliability* yang seharusnya lebih tinggi dari 0,7 digunakan untuk mengukur efektivitas pengujian reliabilitas. *R square* dan *F square* adalah bagian dari *inner model*. Jika hasilnya tidak sesuai dengan persyaratan *inner model*, peneliti tidak perlu menilai konstruksinya.

Tabel 3. *Outer Loading*

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Semangat Kerja
X1.1	0.930		
X1.2	0.977		
X1.3	0.914		
X2.1		0.922	
X2.2		0.945	
X2.3		0.939	
Y1.1			0.942
Y1.2			0.937
Y1.3			0.944

Sumber : Data diolah

Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai validitas konvergen seluruh variabel yang meliputi semangat kerja pegawai, disiplin kerja, dan motivasi kerja lebih dari 0,7. Dengan demikian, dapat dikatakan validitas konvergen dalam penelitian ini valid.

Setelah semua nilai *outer loading* memenuhi kriteria pengujian, maka langkah selanjutnya yaitu menganalisis nilai *AVE* (*Average Variance Extracted*). Dikatakan lolos pengujian validitas konvergen apabila *AVE* bernilai lebih dari 0,5

Tabel 4. Hasil *AVE* pada SmartPLS

	<i>AVE</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.885	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.875	Valid

Semangat Kerja (Y)	0.886	Valid
--------------------	-------	-------

Sumber : Data diolah

**Tabel 5. Cross Loading**

	Motivasi Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Semangat Kerja (Y)
X1.1	0.930	0.809	0.851
X1.2	0.977	0.856	0.792
X1.3	0.914	0.827	0.717
X2.1	0.800	0.922	0.751
X2.2	0.867	0.945	0.755
X2.3	0.809	0.939	0.753
Y1.1	0.778	0.803	0.942
Y1.2	0.778	0.749	0.937
Y1.3	0.816	0.719	0.944

Sumber : Data diolah

Tabel 5. menggambarkan bagaimana nilai *cross loading* setiap nilai *cross loading* signifikan berhubungan dengan variabel laten yang dimilikinya. Karena nilai satu baris yang bukan merupakan indikasi lebih kecil, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten mempunyai validitas diskriminan yang sangat baik dan temuan yang konsisten dengan konstruk yang dimilikinya.

**Tabel 6. Hasil Cronbach's Alpha dan Composite Reliability**

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Motivasi Kerja	0.935	0.941
Disiplin Kerja	0.928	0.928
Semangat Kerja	0.935	0.936

Sumber : Data diolah

Tabel 6. menunjukkan bahwa seluruh nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* berada di atas 0,7 yang berarti seluruh variabel dianggap telah lulus uji reliabilitas.

**Tabel 7. Latent Variable Correlations**

	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Semangat Kerja
Motivasi Kerja	1.000	0.882	0.840

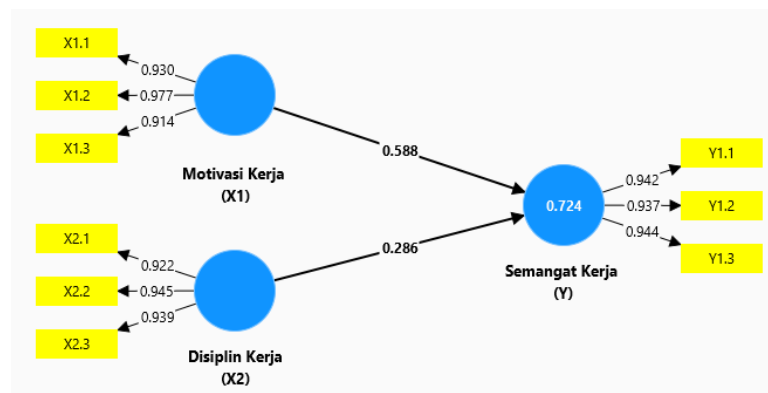
<b>Disiplin Kerja</b>	0.882	1.000	0.805
<b>Semangat Kerja</b>	0.840	0.805	1.000

Sumber : Data diolah

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai korelasi paling kuat sebesar 0,882. Dapat juga dikatakan bahwa dari seluruh variabel model penelitian, terdapat korelasi yang lebih besar antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dibandingkan dengan variabel lainnya

### Analisis Model PLS

Gambar 2. Model PLS



Sumber : Data diolah

Besarnya nilai faktor loading masing-masing indikator yang terletak di atas tanda panah antara variabel dan indikator ditunjukkan pada gambar *output PLS* di atas, beserta besarnya koefisien jalur di atas garis panah yang menghubungkan eksogen dan endogen. Selanjutnya lingkaran variabel berisi nilai *R-Square*.

Tabel 8. Path Coefficients

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P values</i>
<b>Motivasi Kerja (X1) -&gt; Semangat Kerja (Y)</b>	0.588	0.509	0.304	1.935	0.348
<b>Disiplin Kerja (X2) -&gt; Semangat Kerja (Y)</b>	0.286	0.338	0.305	0.939	0.053

Sumber : Data diolah

Terlihat dari tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis :

- a. H1 : Hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan semangat kerja (Y) berarah **positif**, dibuktikan dengan nilai Original Sample (0,588). Berdasarkan T statistik (1,935) < T tabel (1,96) dan P value (0,348) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat hubungan yang signifikan** antara motivasi kerja (X1) dengan semangat kerja (Y).
- b. H2 : Hubungan antara disiplin kerja (X2) dengan semangat kerja (Y) berarah **positif**, dibuktikan dengan nilai Original Sample (0,286). Berdasarkan T statistik (0,939) < T tabel (1,96) dan P value (0,053) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat hubungan yang signifikan** antara disiplin kerja (X2) dengan semangat kerja (Y).

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis di atas menghasilkan *original sample* sebesar 0,588 yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja mengarah pada hubungan yang positif karena koefisien jalur > 0 dan nilai T statistik < T tabel yaitu 1,935 < 1,96 dan nilai P > 0,05 yaitu sebesar 0,348 > 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis satu (H1) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja **diterima namun tidak terbukti secara signifikan**.

Berdasarkan analisis variabel motivasi kerja, kebutuhan perwujudan diri merupakan indikator yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap semangat kerja. Artinya, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja jika mereka diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya dan mengungkapkan ide-idenya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan akan meningkat apabila semakin baik motivasi kerja yang didapat oleh karyawan. Meskipun demikian, hal ini tidak banyak berpengaruh terhadap karyawan KopKar Sampoerna Surabaya. Faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja mungkin adalah kurangnya rasa terima kasih atasan kepada bawahannya dalam bentuk bonus atau pujian. Karena kesetiaan dan komitmennya terhadap pekerjaan, maka karyawan bersiap untuk melakukan pekerjaan apa pun yang harus diselesaikan hari itu. Namun, manajemen menentukan bahwa hal ini tidak diperbolehkan berdasarkan standar perusahaan, sehingga karyawan tersebut akhirnya menyelesaikannya pada hari berikutnya. Peraturan tersebut berdampak pada motivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor dan penjelasan mengapa kinerja karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai KopKar Sampoerna Surabaya tidak dipengaruhi oleh kebutuhan penghargaan diri, kebutuhan perwujudan diri, atau kebutuhan sosial.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Salju dan Lukman (2018), yang menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dan tidak sesuai dengan penelitian Ledi Ruth Damayanti Simanjutak, *et al.* (2021) yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Pengujian hipotesis di atas menghasilkan *original sample* sebesar 0,286 yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja mengarah pada hubungan yang positif karena koefisien jalur  $> 0$  dan nilai T statistik  $< T$  tabel yaitu  $0,939 < 1,96$  dan nilai P  $> 0,05$  yaitu sebesar  $0,348 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis dua (H2) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja **diterima namun tidak terbukti secara signifikan**

Hasil analisis variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa indikator berperilaku dan berpakaian dalam bekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap semangat kerja. Yang artinya peraturan tentang cara menjaga sikap dan menjaga penampilan saat bekerja dinilai menjadi hal yang utama, karena ketika karyawan bisa menjaga sikap dalam bekerja bukan hanya diri sendiri yang mendapatkan manfaatnya melainkan juga orang lain hal itu juga bisa memberikan kesan profesional dalam bekerja, dan pemakaian seragam juga bisa memberikan rasa nyaman serta memungkinkan para karyawan untuk menjalankan tugasnya secara efektif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka semangat kerja juga akan semakin meningkat. Tetapi meskipun semangat kerja karyawan akan meningkat sebanding dengan tingkat disiplin kerja yang dipertahankan oleh karyawan, namun hal itu tidak berpengaruh terhadap karyawan KopKar Sampoerna Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua peningkatan semangat kerja karyawan disebabkan oleh disiplin. Bahkan di antara karyawan yang selalu hadir selama hari kerja ataupun pulang sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan. Karena mereka percaya bahwa disiplin adalah sesuatu yang harus diterapkan dalam pekerjaan mereka.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sri Sapariyah (2009), yang menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dan tidak sesuai dengan penelitian Ledi Ruth Damayanti Simanjutak, *et al.* (2021) yang menunjukkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil hipotesis yang diperoleh adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja namun tidak terbukti secara signifikan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja namun juga tidak terbukti secara signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, artinya semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin tinggi pula semangat kerja. Tetapi tidak mempengaruhi karyawan KopKar Sampoerna Surabaya jadi meskipun karyawan mendapat motivasi tidak mempengaruhi semangat kerja mereka. Semangat kerja dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, oleh karena itu peningkatan

kedisiplinan akan mengakibatkan peningkatan semangat kerja juga, tetapi tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan KopKar Sampoerna Surabaya, karena bagi mereka disiplin adalah hal yang wajib diaplikasikan pada pekerjaan. Pada *cross loading* nilai terbesar pada variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan penghargaan diri, dan nilai terbesar pada variabel disiplin kerja yaitu peraturan dasar tentang bertingkah laku dan berpakaian dalam pekerjaan.

Saran untuk KopKar Sampoerna Surabaya bahwa dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan pihak Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya dapat lebih memperhatikan dan mempelajari setiap hal yang berhubungan dengan disiplin dan motivasi kerja. Agar dapat memotivasi pegawai agar lebih semangat bekerja, diharapkan Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya dapat memanfaatkan hasil penelitian tersebut untuk memberikan *reward* kepada bawahannya berupa bonus atau pujian. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan pihak Koperasi Karyawan Sampoerna Surabaya lebih bisa meningkatkan peraturan tentang absensi para karyawannya sehingga dapat lebih memaksimalkan kinerja dan semangat kerja yang dimiliki kemudian mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Afrina, I. S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 18(2), 68-77.
- Ajabar, D. S. (2021). *Manajemen Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Mirra Buana Media.
- Ambarwati, C. B. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada CV MITRA SS Purbalingga. *Perwira Journal of Economics & Business*, 4(1), 27-44.
- Amelyawati, e. a. (2023). Meningkatkan Daya Saing melalui Managemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 8(1), 22 – 37.
- Ardiyanta, I. A. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Fleksibilitas Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Gojek dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Driver Gojek di Yogyakarta). . Skripsi, Universitas Sanata Dharma.
- Arif, M. L. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Agam. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 71-84.
- Arraniri, e. a. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.

- Ashari, B. L. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja. 2020.
- Astuti, M. P. (2022). Pengaruh Sistem Reward Dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Yamaha Lautan Teduh Interniaga Lampung. *TECHNOBIZ: International Journal of Business*, 5(1), 59-67.
- Bakhtiar, Y. M. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Perusahaan Yang Berada Di Lampung): Indonesia. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 45-56.
- Benny, B. N. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 3(1), 251-254.
- Busro, M. (n.d.). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group. 2018.
- Cahyanti, P. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kopkar Sampoerna Surabaya. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9((1)), 143-150.
- Dewi, S. &. (2022). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Satria Primajaya Nusantara Handil Muara Jawa). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 22(2), 49-57.
- Elqadri, Z. M. (2015). The Influence Of Motivation And Discipline Work Againt Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review Of European Studies*, 7(2), 1-20.
- Haryani, e. a. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *The Journalist: Social and Government*, 3(1), 55 – 74.
- Hidayat, A. (2021). Inner Model PLS SEM dalam SMARTPLS. *statistikian.com*.
- Irbayuni, S. e. (2021). Article Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EK dan BI)*, 4(2), 510-516.
- Ircham, M. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Multipack Thamrin Jaya Pasuruan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 538-547.
- Kurniawati, D. R. (2021). The Influence Of Work From Home And Motivation On Morale And Their Impact On Employee Work Productivity. *Inquisitive: International Journal of Economic*(2), 13-35.
- Luthans, F. L. (2015). *Organizational Behavior: an evidencebased approach 13th ed*. Information Age Publishing, North Carolina.
- Mayangsari, F. &. (2021). The Effect Of The Work Environment And Work Discipline On Employee Spirit At Kopkar Sampoerna. *Jurnal Ekonomi*, 17((1)), 60-67.
- Muhson, A. (2022). *Analisis Statistik dengan SmartPLS*. Universitas Negeri.

- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative (The Influence Of Work Stress , Work Satisfaction And Organl. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7, 1–23.
- Nasution, M. I. (2020, March). The quality of small and medium enterprises performance using the structural equation model-part least square (SEM-PLS). In *Journal of Physics: Conference Series* , 1477(5).
- Noor, A. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 173-183.
- Nugroho, N. E. (2019). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Global Mitra Prima. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, Vol.3(No.3), Hal 1-7.
- Octaviani, L. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. Doctoral dissertation, Udayana University.
- Oktaviani, F. S. (2023). Empirical Study Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT Eds Manufacturing Indonesia Balaraja-Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 86-97.
- Onsardi, O. &. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center for Open Science*.
- Pamungkas, E. R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *Volatilitas Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(5), 46-62.
- Parisuda, I. M. (2019). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan. Doctoral dissertation, Udayana University.
- Phan, T. B. (2024, January 22 ). The associations between management control systems, organisational capabilities and performance. *J Manag Control* , 34, 435–462.
- Pragiwani, e. a. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*. 3(3), 117 – 129.
- Pranoto. (2019). Model Pengukuran Reflektif dan Formatif dalam Structural Equation Modeling dengan Teknik Partial Least Square (SEM-PLS). Skripsi, Universitas Lampung.
- Pratama, M. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Indograha Outsourcing Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 458-466.

- Putri, F. I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 6(3), 629-636.
- Rahayu, S. &. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370-386.
- Ramdhani, A. B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Jasa Pengamanan PT Cipta Esavira Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23((1)), 70-74.
- Randika, A. E. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3319-3338.
- Reinata, N. Y. (n.d.). Reinata, N., Yusuf, T., & Arrywibowo, I. (2024). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Bhumi Phala Perkasa Balikpapan: Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Karyawan. *Media Riset Ekonomi [MR. EKO]* , 3(2), 77-85.
- Sadat, P. A. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Santosa, A. D. (2023). Faktor Penentu Turnover Karyawan PT RIANI Pendekatan Kuantitatif Menggunakan PLS SEM. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 135-148.
- Santoso, B. e. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513-528.
- Saputri, A. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.
- Sharma, R. S. (2016). Motivation And Quality Of Work Life (Qwl) Programmes As Predictors Of Employee Commitment: A Study Of Service Organisation In Gwalior Region. *Journal of Organisation and Human Behaviour*(5), 36–41.
- Simanjuntak, L. &. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan P3B Sumatera Pada PT PLN (Persero) UPT Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 34-48.
- Simanjuntak, S. K. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(1), 92-111.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Penerbit : Bumi Aksara Jakarta.

- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Suana, L. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Singaraja.
- Sutrisno, E. (2019). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ulfaturrosida, I. &. (2022). Pengaruh Kompetensi Teknis, Sikap, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Gudange Tahu Takwa Kediri. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kediri*, 7(2), 196-207.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Widodo, S. (2015). Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt. Multi Top Indonesia. *Jurnal Indonesia Membangun*, 20(1), 46.
- Widyandari, A. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Wong, K. K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 24(1), 1–32.