
FAKTOR-FAKTOR PENDORONG MENINGKATNYA SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA CV. BAGASKARA GALIH PERKASA FURNITURE

Aprilia Eka Widyanti¹⁾, Much Imron²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara
161110002036@unisnu.ac.id¹⁾, imron@unisnu.ac.id²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of communication, motivation and leadership on employee morale, the sample was taken with saturated sampling technique from CV. Bagaskara Galih Perkasa, which amounted to 60 employees. The number of samples was taken using a saturated sampling technique. The independent variables of this study are Communication (X1), Motivation (X2) and Leadership (X3) and Employee Morale as the Dependent Variable (Y). According to the findings of this study, the communication variable has an impact of 0.385. Leadership variable has an impact of 0.268, and motivation variable has an impact of 0.381. Meanwhile, the variables of Communication, Motivation and Leadership have an effect on Employee Morale, with the results of the Fcount test being greater than the F table, which is $60.409 > 2.77$ and for a significant value of 0.000. The coefficient of determination in this study was 76.4%, while the remaining 23.6% were influenced by other factors outside of this study.

Keywords: *communication, motivation, leadership, employee morale*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa pengaruh variabel komunikasi, variabel motivasi dan variabel kepemimpinan terhadap variabel semangat kerja karyawan, sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh dari CV. Bagaskara Galih Perkasa, yang berjumlah 60 karyawan. Variabel bebas dari penelitian ini adalah variabel Komunikasi (X1), variabel Motivasi (X2) dan variabel Kepemimpinan (X3) serta variabel Semangat Kerja Karyawan sebagai Variabel terikat (Y). Menurut temuan penelitian ini, variabel komunikasi memiliki dampak sebesar 0,385 terhadap variabel semangat kerja, variabel kepemimpinan berdampak 0,268 terhadap semangat kerja, sedangkan variabel motivasi 0,381 terhadap semangat kerja. Semangat kerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh variabel komunikasi, variabel motivasi, dan variabel kepemimpinan, dengan hasil uji F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 60,409 lebih besar dari pada 2,77 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi penelitian ini adalah 76,4%, dengan 23,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan penelitian ini atau variabel lain yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Komunikasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah salah satu bentuk modal dan sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. Rahasia untuk mencapai tujuan bisnis adalah manajemen SDM yang efektif. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja sumber daya manusia saat ini. Sumber daya manusia memberikan petunjuk tentang apa yang perlu dipertimbangkan untuk menjaga hubungan yang kuat. Semangat kerja karyawan juga perlu dipertimbangkan. Semangat kerja sangat penting untuk keberhasilan setiap proyek kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok individu di dalam perusahaan atau organisasi. Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka dan menurunkan tingkat ketidakhadiran.

Dengan semangat kerja yang tinggi, organisasi atau perusahaan diuntungkan dengan lebih banyak orang yang bekerja di sana. Namun, menurut (Hani T, 2011), ada sejumlah variabel yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan, termasuk kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, keterlibatan lingkungan fisik, kesehatan, dan keselamatan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan.

Faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja karyawan (Husnan, 2004) yaitu (1) disiplin (kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan), (2) absensi (tingkat kehadiran karyawan), (3) Kerjasama (kesediaan untuk bekerjasama dengan teman sekerja), (4) kepuasan (mengembangkan, mencintai pekerjaan dan jaminan pekerjaan)

Melalui komunikasi maka dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat pegawai dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pada waktu bersamaan dapat meningkatkan semangat kerja di suatu organisasi (Wursanto, 1992). Karena komunikasi terhubung dengan proses yang lebih luas dalam memelihara perilaku manusia dalam organisasi, kehadiran kerja sama yang harmonis diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih cepat dan efektif, karyawan didorong untuk lebih proaktif dalam bekerja. (Nitisemito, 2010).

Komunikasi merupakan dasar bergeraknya organisasi dan nampak sehari-hari dalam suatu organisasi. Tanpa adanya komunikasi, mustahil tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan untuk mencapaikan tujuan organisasi kepada seluruh personel organisasi adalah melalui komunikasi. Komunikasi organisasi memungkinkan pejabat yang terlibat dalam organisasi untuk saling mengetahui gagasan, kehendak, pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku satu sama lain. Setiap saat dalam organisasi terjadi proses pengiriman informasi. Komunikasi sangat penting dalam membangun hubungan kerja, baik antara pemimpin dan karyawan maupun antara karyawan sendiri. Pegawai atau karyawan akan lebih mudah mengerti serta bersemangat dalam mengerjakan tugas jika atasan memberikan tugas dengan komunikasi yang baik (Kebriaei A. dan Moteghedhi M.S, 2017)

Menurut analisis, diketahui bahwa komunikasi memengaruhi semangat kerja karyawan, baik secara positif maupun negatif (Aswad, 2016; Gede, 2015); Seri Astini, 2017; Murtisaputra, 2018; dan Winata, 2016; dan bahwa komunikasi tidak memengaruhi semangat kerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Artinya, hasil penelitian sebelumnya berbeda.

Selain komunikasi, motivasi adalah faktor paling penting dalam meningkatkan motivasi pekerja. Usmara (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah kombinasi kekuatan tenaga dari dalam dan luar seseorang yang membentuk sikapnya dan menentukan bentuk, arah, dan intensitasnya. Menurut Muhammad Rizki (2018), "Motivasi kerja dari para karyawan yang bekerja di

perusahaan merupakan salah satu faktor yang mendukung semangat kerja karyawan, hal ini sangat penting di dalam melaksanakan proses perusahaan yang bersangkutan” (Ahyari, 1996) Berdasarkan analisis (Gede, 2015) motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Shaleh (2018) menyatakan bahwa motivasi pekerja sangat memengaruhi semangat mereka untuk bekerja. Akan tetapi, Fransiska (2014) mengubah temuan penelitian sebelumnya dengan menyatakan bahwa motivasi hanya berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan mereka untuk bekerja.

Dari kedua variabel komunikasi dan motivasi, kepemimpinan juga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepemimpinan adalah dasar manajemen dan mencakup berbagai aspek kehidupan manusia. Ini termasuk gaya hidup, peluang untuk berkarya, hubungan dengan orang lain, masyarakat, dan bahkan negara. Oleh karena itu setiap orang harus memperdalam masalah kepemimpinan ini. Menurut (Malik, 2000), kepemimpinan adalah suatu proses memberi arahan dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan. Mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok adalah tujuan kepemimpinan (Kartono, 2001). Semangat kerja karyawan dapat memengaruhi kemampuan seorang pemimpin, termasuk kemampuan mereka untuk memotivasi orang lain dan mengelola calon karyawan (Nurmansyah, 2011).

Menurut temuan penelitian (Aswad, 2016), kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kepemimpinan memiliki dampak yang besar terhadap semangat kerja karyawan (Sri Widani, 2018). Komunikasi memiliki dampak yang baik dan besar terhadap semangat kerja karyawan, menurut Seri Astini (2017). Kepemimpinan tidak memiliki dampak yang terlihat pada semangat kerja (Mulyani, 2018). Hal ini mengindikasikan adanya variasi dalam temuan penelitian sebelumnya.

Salah satu usaha yang bergerak di bidang mebel adalah CV Bagaskara Galih Perkasa Furniture yang beralamat di Jln Belimbing Bawu, Kecamatan Batealit, Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Perusahaan ini memproduksi furnitur yang terbuat dari kayu, seperti kursi, meja, lemari, dan benda-benda lainnya. Tentu saja, CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture berusaha untuk memaksimalkan pendapatan sebagai organisasi yang berorientasi pada bisnis. Dalam upaya untuk mewujudkan tujuan tersebut, semangat kerja karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture.

Di sisi lain indikasi semangat kerja karyawan nampaknya belum optimal. Sehingga munculnya asumsi permasalahan mengenai komunikasi, motivasi dan kepemimpinan. Jadi apa yang diharapkan belum menampakkan hasil seperti apa yang diinginkan. Kondisi inilah yang menjadi alasan penelitian ini guna untuk membuktikan pengaruh komunikasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja karyawan (Husnan, 2004) yaitu (1) disiplin (kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan), (2) absensi (tingkat kehadiran karyawan), (3) Kerjasama (kesediaan untuk bekerjasama dengan teman sekerja), (4) kepuasan (membangun karir, mencintai pekerjaan, dan memiliki pekerjaan yang terjamin).

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat kerja adalah sikap pegawai yang menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Semangat kerja mempengaruhi aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan karyawan dengan semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin untuk mencapai daya produksi yang

maksimal, dengan kata lain, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, semangat kerja mempengaruhi aktivitas kantor (Malayu, 2009).

Naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor dan untuk meningkatkannya dapat dilakukan dengan berbagai cara. Menurut (Nitisemito, 2002), untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja perlu dilakukan tindakan-tindakan sebagai berikut: memberikan gaji yang memadai, memenuhi kebutuhan rohani, membina suasana kerja yang santai, memperhatikan harga diri, menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai, memberikan kesempatan untuk maju, menjamin masa depan perusahaan, berusaha merebut kesetiaan karyawan, mengajak karyawan berunding, memberikan insentif yang sesuai dengan target, dan mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan masalah secara kreatif.

Menurut (Tohardi, 2002), semangat kerja adalah istilah yang mengacu pada keputusan tentang pekerjaan seperti minat kerja, kesempatan untuk maju dan prestise di kantor, kepuasan dan kebanggaan pribadi terhadap pekerjaan mereka. Kebutuhan di luar pekerjaan seperti pendapatan, keamanan, dan posisi yang lebih tinggi di masyarakat juga menjadi pertimbangan. Karakteristik yang mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut Nawawi (2003) adalah minat terhadap pekerjaan, imbalan, status sosial berdasarkan jabatan, cita-cita dan pengabdian yang luhur, suasana lingkungan kerja, dan hubungan antar pribadi.

Salah satu fungsi manajemen yang paling penting adalah komunikasi, yang berarti menyampaikan informasi dari satu orang ke orang lain. Komunikasi juga merupakan pertukaran ide-ide dan informasi dua arah yang menuju tercapainya pengertian bersama. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam penyediaan pedoman standar etika perusahaan dan aktivitas yang membentuk kesatuan antara wilayah fungsional dalam bisnis. Komunikasi merupakan penyampaian berbagai macam perasaan, sikap, dan kehendak baik secara langsung maupun tidak langsung baik secara sadar ataupun tidak sadar (Yuliyanti, 2017).

Fungsi komunikasi juga dapat memberikan manfaat yang baik. Fungsi komunikasi diantaranya adalah:

1. Menyampaikan informasi dengan jelas
2. Sarana penyampaian pendapat agar dapat diterima oleh masyarakat luas atau yang berikatan.
3. Bentuk interaksi dengan banyak orang
4. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan akan sesuatu hal. Jadi, melalui komunikasi nantinya akan terjadi transfer ilmu antara pihak satu dengan pihak yang lain.
5. Untuk teman di waktu senggang. Seperti: berbicara via telepon, chatting, sosial media, video call dan sebagainya.

Setiap pemimpin harus memahami filosofi kepemimpinan dengan menyadari bakat atau potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Kepemimpinan yang dinamis dan efektif adalah sumber daya paling mendasar yang sulit ditemukan. Seorang pemimpin yang baik harus memenuhi sejumlah persyaratan berdasarkan sudut pandang atau strategi yang digunakan, termasuk kepribadian, kemampuan, bakat, kualitas, atau otoritas yang dimiliki, yang semuanya memiliki dampak signifikan terhadap teori dan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut (Aswad, 2016) diketahui bahwa komunikasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. (Gede, 2015) komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. (Seri Astini, 2017) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. (Murtisaputra, 2018) komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. (Winata, 2016) komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi peran komunikasi, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Namun sebaliknya, ketika peran komunikasi rendah, juga akan mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan. Maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut (Gede, 2015) motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. (Shaleh, 2018) motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. (Fransiska, 2014) motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi peran motivasi, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Namun sebaliknya, ketika peran motivasi rendah, juga akan mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan. Maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut,

H₂: Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut (Aswad, 2016) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. (Sri Widani, 2018) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. (Seri Astini, 2017) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. (Mulyani, 2018) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi peran kepemimpinan, maka semakin tinggi pula semangat kerja karyawan. Namun sebaliknya, ketika peran kepemimpinan rendah, juga akan mempengaruhi rendahnya semangat kerja karyawan. Maka hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut,

H₃: Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menjelaskan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini dapat dianalogikan dengan penelitian positivisme, yang melibatkan pengumpulan data dengan instrumen penelitian, dan pengolahan data secara kuantitatif (Sugiyono, 2018). Data subjek adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data subjek dapat berupa pendapat, sikap, pengalaman, atau karakteristik yang disampaikan secara pribadi oleh subjek penelitian atau sekelompok responden. Data ini dapat diklasifikasikan berdasarkan bentuk respon yang diberikan, seperti respon tertulis (hasil dari kuesioner) dan nonverbal (dari proses observasi) (Arikunto, 2013). Seluruh karyawan CV. Bagaskara Galih Perkasa, terdiri dari 60 orang, menjadi populasi serta sampel pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, sampling jenuh menjadi metode yang dipilih untuk pengambilan sampel. Metode sampling jenuh menggunakan sampel yang jika diambil lebih banyak lagi, representasinya tidak akan naik dan nilai informasinya tidak akan terpengaruh. Pengelolaan komputer berdasarkan model analisis yang menggunakan program aplikasi Windows SPSS 20.0.

HASIL

Uji Validitas

Pada penelitian ini yang di gunakan memiliki jumlah sampel (n) 96 dan besarnya (df) 60-2 = 58 dengan a 0,05 di dapat r tabel 0,2542. Nilai r hitung dapat dilihat berdasarkan tampilan output

chronbach alpha yakni pada kolom corrected item-total correlation. Hasil analisis uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,690	>	0,2542	Valid
	X1.2	0,410	>	0,2542	Valid
	X1.3	0,799	>	0,2542	Valid
	X1.4	0,839	>	0,2542	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,631	>	0,2542	Valid
	X2.2	0,769	>	0,2542	Valid
	X2.3	0,819	>	0,2542	Valid
	X2.4	0,692	>	0,2542	Valid
	X2.5	0,880	>	0,2542	Valid
Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,684	>	0,2542	Valid
	X3.2	0,760	>	0,2542	Valid
	X3.3	0,572	>	0,2542	Valid
	X3.4	0,799	>	0,2542	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y1	0,456	>	0,2542	Valid
	Y2	0,362	>	0,2542	Valid
	Y3	0,610	>	0,2542	Valid
	Y4	0,672	>	0,2542	Valid
	Y5	0,741	>	0,2542	Valid

Uji Reliabilitas

Hasil analisis Uji Reliabilitas dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Chronbach Alpha	><	Nilai Standar	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,718	>	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,815	>	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X3)	0,663	>	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,603	>	0,60	Reliabel

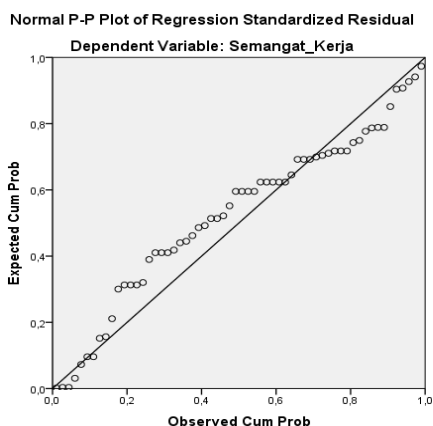
Berdasarkan hasil dari tabel Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Chronbach Alpha > 0,60 maka dapat disimpulkan indikator yang berada di dalam kuesioner dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan dua metode untuk mengetahui apakah variabel residu memiliki hasil normal: analisis grafik dan uji statistik. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah

dengan melihat grafik Normal Probability. Terlihat dalam hasil pengujian normalitas dengan menggunakan SPSS pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2. Non Probability Plot

Dengan melihat tampilan grafik di atas grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa pada titik menyebar sekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah tabel uji normalitas Kolmogorov-Smirnov untuk penelitian ini:

Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	,836
Asymp. Sig. (2-tailed)	,487

a. Test distribution is Normal.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai tes Kolmogorov Smirnov adalah 0,836 dan nilai Asmp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,487. Oleh karena itu, berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi, dengan menyatakan bahwa H_0 diterima memiliki arti data residual terdistribusi normal dan layak sebagai penelitian.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolonieritas pada tabel sebagai berikut :

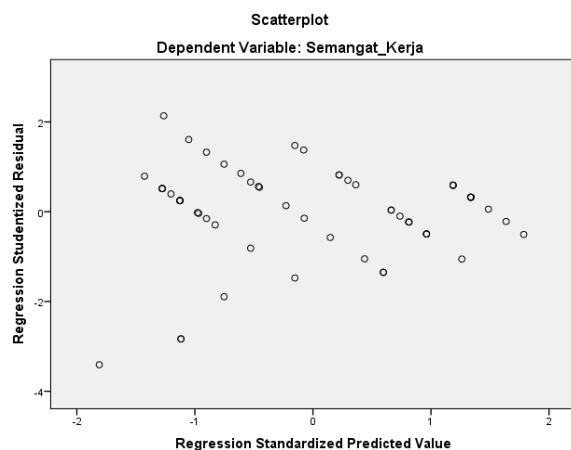
Tabel 4. Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Komunikasi	,757	1,322
	Motivasi	,754	1,326
	Kepemimpinan	,819	1,221

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini terdapat dua cara dalam mendeteksi ada tidaknya terjadi Heteroskedastistas, yaitu analisis grafik dan uji glejser. Maka hasil dari uji heteroskedastistas dengan menggunakan analisis grafik plot yang ditunjukkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik Scatterplot dapat diketahui bahwa titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah angka 0, dan distribusi titik data tidak membentuk pola bergelombang. Maka dapat disimpulkan bahwa dikatakan tidak memiliki heteroskedastistas pada model regresi, maka layak untuk dipakai sebagai prediksi pada variabel dependen berdasarkan pada variabel independen.

Dalam uji Glejser, nilai absolute residual dan variabel independen diregresikan. Jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05, maka tidak ada heteroskedastistas, tetapi jika nilainya kurang dari 0,05, maka ada heteroskedastistas. Berikut hasil dari uji Glejser pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,610	1,375		1,898	,063
1					
Komunikasi	-,051	,096	-,081	-,534	,596
Motivasi	,003	,061	,006	,042	,966
Kepemimpinan	-,071	,082	-,125	-,862	,393

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan uji Glejser pada tabel di atas memiliki perolehan dengan hasil nilai signifikan dan variabel independen komunikasi sebesar 0,596 lebih besar dari $> 0,05$. Ada nilai signifikan untuk variabel motivasi sebesar 0,966, yang lebih tinggi dari 0,05, dan untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,393, yang lebih tinggi dari 0,05. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel independen antara lain komunikasi, motivasi dan kepemimpinan menunjukkan bahwa hasil ketiga variabel tersebut signifikan secara statistik terhadap variabel dependen semangat kerja karyawan dan dinyatakan tidak terjadi heteroskedastistas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat untuk mengetahui bahwa besarnya pengaruh variabel komunikasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture. Hasil perhitungan untuk analisis regresi linier berganda dijelaskan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,455	1,479	,984	,329	
	Komunikasi	,385	,078	,359	4,903	,000
	Motivasi	,381	,053	,563	7,154	,000
	Kepemimpinan	,268	,092	,206	2,922	,005

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Pengaruh komunikasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture menggunakan persamaan regresi linier berganda dengan rumus : $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$. Maka berdasarkan tabel diatas, persamaan pada Regresi Linier Berganda sebagai berikut yakni:

$$Y = 1,455 + 0,385 + 0,381 + 0,268 + e,$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas—seperti komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan—memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Maka uji yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu Uji F (secara simultan) maupun Uji t (secara parsial).

Uji F

Berikut merupakan hasil dari output SPSS uji F pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	84,785	3	28,262	60,409	,000 ^b
	Residual	26,199	56	,468		
	Total	110,983	59			

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi

Maka dengan begitu berdasarkan tabel diatas dapat diketahui dengan nilai F hitung sebesar 60,409 dengan nilai F tabel 2,77. Jadi nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel yakni sebesar $60,409 > 2,77$ dan untuk nilai signifikan 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture. Hasil uji F dapat dilihat pada gambar berikut :

Uji t (Parsial)

Dalam mencari nilai t tabel hal pertama yang dilakukan adalah menghitung df dengan rumus $n - k$. Dimana n = jumlah sampel, sedangkan k = banyaknya variabel (independen dan dependen). Perhitungan df bisa didapat dengan rumus $df = n - k$. Diketahui $n = 60$, $df = 60 - 4 = 56$, sehingga nilai t tabel sebesar 1,67252

Hasil output SPSS perhitungan t hitung ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1,455	1,479		,984	,329
1	Komunikasi	,385	,078	,359	4,903	,000
	Motivasi	,381	,053	,563	7,154	,000
	Kepemimpinan	,268	,092	,206	2,922	,005

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh dari output tabel berikut :

Tabel 1. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	,764	,751	,684

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,764 atau sama dengan 76,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel semangat kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X1), motivasi (X2), dan kepemimpinan (X3). Hal tersebut menjelaskan 76,4% variasi dari semangat kerja karyawan dapat dijelaskan melalui regresi ini. Sedangkan pada sisanya yaitu sebesar 23,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,903 dan nilai t tabel sebesar 1,67252, yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel dan lebih tinggi dari 0,05, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih rendah dari nilai probabilitas sebesar 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Menurut penelitian, "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture." Artinya, semakin baik komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja, maka semangat kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya jika semakin buruk komunikasi yang terjalin di lingkungan kerja, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Dari hasil uji tersebut komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, ketika peran komunikasi mengalami peningkatan maka semangat kerja juga mengalami peningkatan. Ketika komunikasi terjalin baik antara sesama karyawan maupun dengan pimpinan, maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan di perusahaan.

Komunikasi merupakan penyampaian berbagai macam perasaan, sikap, dan kehendak baik secara langsung maupun tidak langsung baik secara sadar ataupun tidak sadar (Yuliyanti, 2017). Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi

proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi Jadi komunikasi merupakan variabel yang penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi diperoleh nilai t hitung sebesar 7,154 dan nilai t tabel sebesar 1,67252 hal ini menunjukkan nilai t hitung 7,154 lebih besar dari t tabel $> 1,67252$ dengan nilai signifikansi $0,000 >$ nilai probabilitas 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel motivasi mempengaruhi semangat kerja karyawan secara signifikan. Di sisi lain, koefisien regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,381. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture”. Artinya, semakin baik motivasi karyawan maka semangat kerja karyawan pun akan semakin meningkat. Sebaliknya jika semakin tidak baik motivasi karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Dari hasil uji tersebut motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, ketika peran motivasi mengalami peningkatan maka semangat kerja juga mengalami peningkatan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang baik, maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan di perusahaan.

Menurut Robbins (2001), motivasi dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengeluarkan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi dan dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu. Komunikasi merupakan faktor penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan karena motivasi dapat membuat orang lebih antusias dan tetap melakukan sesuatu. Penelitian lain (Gede, 2015) dan (Shaleh, 2018) menemukan bahwa motivasi karyawan berdampak positif dan signifikan pada semangat kerja mereka. Penemuan ini mendukung temuan penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,922 dan nilai t tabel sebesar 1,67252 hal ini menunjukkan nilai t hitung 2,922 lebih besar dari t tabel $> 1,67252$ dengan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari nilai probabilitas sebesar 0,05 jadi ($0,005 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan nilai dari koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,268. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture”. Artinya, semakin baik kepemimpinan di lingkungan kerja, maka semangat kerja karyawan pun akan semakin meningkat. Sebaliknya jika semakin tidak baik kepemimpinan di lingkungan kerja, maka semangat kerja karyawan pun akan semakin akan menurun.

Dari hasil uji tersebut kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan, ketika peran kepemimpinan mengalami peningkatan maka semangat kerja juga mengalami peningkatan. Ketika seorang pemimpin mampu melaksanakan perannya dengan baik, maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan semangat kerja karyawan di perusahaan.

Kepemimpinan merupakan variabel yang penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aswad, 2016), (Sri Widani, 2018) dan (Seri Astini, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berikut merupakan hasil ringkas dalam pengujian secara parsial dan simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11. Hasil Penelitian

Hipotesis	Deskripsi	Nilai Signifikan	Keterangan
H1	Variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture	0,000	Ha diterima, Ho ditolak (Terdapat pengaruh yang signifikan)
H2	Variabel Motivasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture	0,000	Ha diterima, Ho ditolak (Terdapat pengaruh yang signifikan)
H3	Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture	0,005	Ha diterima, Ho ditolak (Terdapat pengaruh yang signifikan)
H4	Variabel Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture	0,000	Ha diterima, Ho ditolak (Terdapat pengaruh yang signifikan)

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa, maka penulis menarik kesimpulan bahwa Pada CV Bagaskara Galih Perkasa Furniture, terdapat variabel komunikasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 4,903, yang memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai positif koefisien regresi sebesar 0,385. Pada CV Bagaskara Galih Perkasa Furniture, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 7,154 menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan koefisien regresi memiliki nilai positif 0,381. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Bagaskara Galih Perkasa Furniture. Ini ditunjukkan oleh nilai t hitung 2,922, yang memiliki nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), dan nilai positif koefisien regresi 0,268. Variabel Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Bagaskara Galih Perkasa Furniture Nilai F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu 60,409 lebih besar dari 2,70, dan nilai signifikan adalah 0,000. Besarnya nilai R^2 pada penelitian ini sebesar 0,764. Hal tersebut menunjukkan bahwa *presentase* pengaruh variabel bebas (Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Semangat Kerja Karyawan) sebesar 76,4%. Sedangkan pada sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Setelah menguraikan hasilnya, peneliti memberikan rekomendasi sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. Diharapkan rekomendasi ini akan bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya baik saat ini maupun di masa mendatang. Adapun saran Bagi Perusahaan yaitu Berdasarkan penilaian responden tentang Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan penelitian ini, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja, sehingga perlu diperhatikan beberapa hal tersebut untuk membuat kebijakan agar semangat kerja karyawan CV. Bagaskara Galih Perkasa

Furniture yang tinggi dapat dicapai. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian lainnya. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang juga mempengaruhi semangat kerja karyawan yang belum dikaji dalam penelitian ini agar penelitian ini bisa semakin berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. (1996). *Manajemen Produksi*. BPFE.
- Andara, I Komang, N. W. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Aswad, A. (2016). Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perusahaan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen*.
- Azwar. (2016). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Coulter, R. &. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. Rajawali Pers.
- Fransiska, M. (2014). Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. XPS Link Nusa Dua Bali. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Gede, I. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *Jurnal Manajemen*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani T, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2002). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Husnan, H. R. dan S. (2004). *Manajemen Pesonalia* (Edisi Keem). BPFE.
- Jawwad. (2004). *Mengembangkan Inovasi dan Kreativitas Berpikir Pada Diri dan Organisasi*. PT. Syaamil Cipta Media.
- Judge, R. &. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kartono, K. (2001). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin /Abnormal Itu?* Raja Grafindo Persada.
- Kebriaei A. dan Moteghedhi M.S. (2017). Job Morale Among Community Health Workers in Zahedan District Communication and Strategy. *Journal Islamic Republic of Iran*, 15(5), 43–48.
- Koontz, O. &. (1984). *Manajemen*. Erlangga.
- Malayu, H. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalia* (edisi delapan). Ghaila Indonesia.
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia.
- Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghaila Indonesia.
- Nurmansyah, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pengantar*. Unilak Press.
- Purwanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja*. Pioneer.
- Purwanto. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Erlangga.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A, J. (2011). *Organizational Behavior*. Person Education, Inc.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. PT. Prenhallindo.
- Ruslan. (2008). *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi-Konsep dan Aplikasi*. PT. Rajawali Pers.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Pertama). Graha Ilmu.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kera Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Salemba Empat.
- Seri Astini, I. N. (2017). *Komunikasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Ratu Oceania Raya Bali*.
- Shaleh, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene*.

- Siagin. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Silalahi. (2002). *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Mandar Maju.
- Slamet. (2002). *Kumpulan Bahan Kuliah Mata Kuliah Organisasi dan Kepemimpinan*. Institute Pertanian Bogor.
- Sri Widani, N. L. (2018). Pengaruh Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Sudarwan, D. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Supriyono. (2003). *Akuntansi Manajemen*. BPFE.
- Supriyono, R. (2000). *Sistem Pengendalian Manajemen*. BPFE.
- Suryani. (2015). *Metode Riset Kuantitatif (Kedua)*. Prenamedia Grup.
- Terry, G. R. (2006). *Azas-Azas Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Thoha. (1983). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja : Proses, Teori, dan Praktik*. Amara Books.