

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN
PADA CV. CAHYA ENTERPRISE
DI DENPASAR**

**Oleh:
I Putu Wijaya**

ABSTRAK

Semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah diharapkan. Tingginya semangat kerja sudah tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, antaranya adalah komunikasi dan kepemimpinan. Namun beberapa kondisi yang terjadi pada CV. Cahya Enterprise Denpasar adalah kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, karena segala keputusan dilakukan oleh pimpinan tanpa memikirkan kondisi karyawan di lapangan. Selain itu pimpinan selalu lambat menanggapi keluhan dari karyawan terutama masalah pemenuhan kebutuhan dilapangan seperti kurangnya jumlah uang konsumsi yang menyebabkan karyawan merasa belum terpenuhnya kebutuhan dilapangan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh dari komunikasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV.Cahya Enterprise Denpasar? 2) Bagaimana pengaruh dari komunikasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV.Cahya Enterprise Denpasar? 3) Variabel apakah yang mempunyai pengaruh paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV.Cahya Enterprise Denpasar?. Tujuan 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepemimpinan secara parsial simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar. 2) Untuk mengetahui variable yang mempunyai pengaruh paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar.

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar $243,525 > F$ tabel 3,32 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar, dan kontribusi pengaruh variable komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 93,8% sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $2,370 > t$ tabel 2,042 dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $4,267 > t$ tabel 2,042 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien beta pada variable kepemimpinan sebesar 0,629 dan pada variable komunikasi sebesar 0,350. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien beta Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 62,9% sedangkan variabel komunikasi sebesar 35%.

Kata kunci : komunikasi, kepemimpinan, semangat kerja karyawan

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fungsi personalia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh pimpinan. Setiap karyawan mempunyai harapan yang berbeda sehingga peranan kepemimpinan itu sangat penting dalam rangka terciptanya semangat kerja karyawan dan akhirnya secara langsung akan dapat mempercepat proses pencapaian tujuan perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan tersebut. “Berhasil tidaknya pencapaian tujuan sangat tergantung pada kemampuan pimpinan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan seperti dalam bidang pemasaran, keuangan, fungsi personalia maupun fungsi administrasi”. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi ini dilihat apabila karyawan nampak merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan dan tugas serta ramah-tamah antara atasan dan bawahan begitu juga antara karyawan dengan karyawan lainnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila karyawan nampak tidak puas, cepat marah, suka membantah dan pesimis terhadap pekerjaan. Selain itu, semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, adapun absensi karyawan Cahya Enterprise dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Absensi Kerja Karyawan pada Cahya Enterprise
di Denpasar Januari – Desember 2015

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) (3x4)	(6)	(7) (5-6)	(8) (6:5)
1	Januari	35	27	945	35	910	3.70
2	Februari	35	24	840	26	814	3.10
3	Maret	35	27	945	31	914	3.28
4	April	35	26	910	32	878	3.52
5	Mei	35	25	875	29	846	3.31
6	Juni	35	27	945	30	915	3.17
7	Juli	35	26	910	33	877	3.63
8	Agustus	35	26	910	28	882	3.08
9	September	35	26	910	30	880	3.30
10	Oktober	35	25	875	29	846	3.31
11	Nopember	35	25	875	28	847	3.20
12	Desember	35	26	910	32	878	3.52
Total			311	10850	363	10487	40.12
Rata-rata			25,9	904.17	30,25	873.92	3.34

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi pada Cahya Enterprise adalah sebesar 3,34, termasuk tingkat absensi yang cukup tinggi. Selain kepemimpinan dan komunikasi yang baik juga sangat diperlukan dalam perusahaan. Menurut (Pamuju, 2001:1) bahwa :” komunikasi adalah sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi “. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi diperlukan adanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun bersama pimpinannya demi tercapai tujuan perusahaan baik hubungan vertikal maupun hubungan horizontal. Di dalam melaksanakan suatu kegiatan kinerja, perusahaan menerapkan ke dua komunikasi yang disebutkan di atas untuk membina hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan dan bawahan dengan bawahan. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang akhirnya secara langsung mempercepat proses penyampaian tujuan.

Selain adanya komunikasi yang baik, dalam suatu perusahaan semangat kerja karyawan juga sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan. CV. Cahya Enterprise Denpasar merupakan suatu unit usaha yang bergerak dalam bidang jasa, dengan jumlah karyawan operasional dari seluruh devisi sebanyak 35 orang, adapun rincian karyawan operasional sebagai berikut:

Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan operasional pada CV. Cahya Enterprise

No	Divisi	Karyawan Operasional
1	Sound System	9
2	Lighting System	5
3	Stage Rigging	11
4	Transportasi	6
5	Ofice	4
Jumlah		35

Sumber : CV. Cahya Enterprise

Semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah diharapkan. Mengingat dengan adanya semangat kerja yang tinggi dan selalu meningkat, maka kegiatan perusahaan akan dapat terealisasi dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Tingginya semangat kerja sudah tentu dipengaruhi oleh beberapa faktor, antaranya adalah komunikasi dan kepemimpinan. Namun beberapa kondisi yang terjadi pada CV. Cahya Enterprise Denpasar adalah kurangnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, karena segala keputusan dilakukan oleh pimpinan tanpa memikirkan kondisi karyawan di lapangan. Selain itu pimpinan selalu lambat menanggapi keluhan dari karyawan terutama masalah pemenuhan kebutuhan dilapangan seperti kurangnya jumlah uang konsumsi yang menyebabkan karyawan merasa belum terpenuhinya kebutuhan dilapangan. Sehingga pada perusahaan ini peneliti akan meneliti mengenai pengaruh komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawannya.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh dari komunikasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV.Cahaya Enterprise Denpasar?
- b. Bagaimana pengaruh dari komunikasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV.Cahaya Enterprise Denpasar?
- c. Variabel apakah yang mempunyai pengaruh paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV.Cahaya Enterprise Denpasar?

1.3 Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV.Cahaya Enterprise Denpasar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar.
- c. Untuk mengetahui variable yang mempunyai pengaruh paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTISIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia

- a. Pengertian manajemen

Membahas arti manajemen banyak dari para ahli mempunyai pendapat yang berbeda-beda berikut beberapa pendapat tentang manajemen yang dikemukakan oleh beberapa para ahli :

Menurut Haiman, (2001:1) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengatasi usaha-usaha individu untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Terry, (2001:1) bahwa manajemen adalah mencapai tujuan ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang.

- b. Pengertian manajemen sumber daya manusia

Dalam pengertian manajemen sumber daya manusia, banyak para ahli memberikan definisi berbeda mengenai manajemen sumber daya manusia tersebut. Meskipun demikian, dari definisi yang berbeda tersebut pada dasarnya mengandung pengertian yang sama dan untuk lebih jelasnya berikut beberapa definisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa para ahli.

Menurut Umar, (2004:3) disebutkan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia selain itu juga disebutkan bahwa manajemen sumber data manusia adalah suatu perencanaan, pengoeganisasian, kompetisi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2 Komunikasi

a. Pengertian komunikasi

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang ekonomi, dalam kehidupan perusahaan, para karyawan tidak akan dapat bekerja sendirian melainkan memerlukan bantuan dari teman sekerjanya maupun bantuan dari pimpinan organisasi. Dengan demikian adanya komunikasi tidak akan terlepas dari pelaksanaan aktivitas yang dilakukan sehari-hari. Dengan demikian perlu untuk mengatasi apa sebenarnya yang dimaksud dengan komunikasi.

Komunikasi merupakan unsur yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Secara umum komunikasi adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun nonverbal yang ditanggapi oleh orang lain. Secara sempit komunikasi diartikan sebagai pesan yang dikirimkan seseorang kepada satu atau lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima. Dalam istilah lain, komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan (ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antaranya (Sutikno, 2014:118)

b. Bentuk-bentuk komunikasi

Menurut Scott yang dikutip oleh (Gorda, 2004:37) membebankan tiga bentuk-bentuk komunikasi, yaitu :

1) Komunikasi vertikal

Yaitu komunikasi yang dilaksanakan antara atasan dan bawahan secara timbal balik.

2) Komunikasi horizontal

Yaitu komunikasi yang dilaksanakan oleh karyawan yang mempunyai fungsi lebih kurang sama dalam suatu organisasi.

3) Komunikasi eksternal

Yaitu komunikasi yang dilaksanakan dengan kalangan eksternal organisasi seperti pelanggan, pemasok, pesaing, pemerintah, masyarakat sekitarnya dan sebagainya.

c. Indikator komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dan sebagai Indikator-indikator yang berkaitan dengan komunikasi, antara lain : Suranto, (2005 : 78-86)

1) Sistem informasi

Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan.

- 2) Ketepatan informasi / akurat informasi
- 3) Media atau saluran komunikasi
- 4) Umpan balik / feedback

2.1.3 Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Masalah kepemimpinan tidak terlepas dari pembicaraan mengenai manajemen, sebab suksesnya suatu tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi sangat tergantung dari kepemimpinan seorang manajer.

Kepemimpinan adalah inti dari pada manajemen yang menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti tata cara hidup, kesempatan bekerja, bertentangan, bermasyarakat, dan bahkan bernegara. Oleh karena itu setiap orang harus memperdalam masalah kepemimpinan ini.

Menurut Malik, (2000:165) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas”.

b. Tipe-tipe dan gaya kepemimpinan

Tiap pimpinan mempunyai gaya atau cara tersendiri dalam memimpin atau mendorong bawahannya untuk mau bekerja. Gaya kepemimpinan ini pada gilirannya ternyata merupakan dasar dalam membedakan atau mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga tipe pola dasar, ketiga pola dasar dalam gaya kepemimpinan tersebut adalah :

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap orang mampu menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya masing-masing, yang tidak dapat dilepaskan dari kebersamaan di dalam suatu unit atau organisasi sebagai satu kesatuan.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan kelompok atau organisasi. Pimpinan menaruh perhatian yang besar dan memiliki keinginan yang kuat agar setiap anggota berprestasi sebesar-besarnya. Pimpinan memandang produk (hasil) yang dicapai merupakan ukuran prestasi kepemimpinannya.

c. Syarat-syarat kepemimpinan

Konsep mengenai kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu :

1) Kekuasaan

Ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

- 2) Kewibawaan
Ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu “membawahi” dan mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- 3) Kemampuan
Ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

d. Indikator kepemimpinan

Husein Umar, (2004:31) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan managerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin adalah :

- 1) Cara berkomunikasi.
Merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin didalam mengkomunikasikan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan kepada para Pegawai/bawahan
- 2) Pemberian motivasi
Pemberian motivasi merupakan salah satu langkah yang ditempuh seorang pemimpin agar para Pegawai memiliki semangat dan kegairahan kerja, disamping itu pula memberikan bimbingan atau petunjuk secara teknis terhadap suatu pekerjaan tentang pelaksanaan tugas yang belum dimengerti Pegawai
- 3) Kemampuan memimpin
Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin didalam mempengaruhi pegawai memberikan petunjuk tentang pemeliharaan dan penciptaan suasana kerja yang baik dan menyenangkan.
- 4) Pengambilan keputusan
Pengambilan keputusan oleh pemimpin mengenai kegiatan kegiatan yang dilakukan perusahaan akan melibatkan para bawahan sehingga dapat dipakai sebagai dasar para Pegawai didalam melaksanakan tugas
- 5) Kekuasaan yang positif
Sikap seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas sehari-hari memiliki wewenang didalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam suatu perusahaan.

2.1.4. Semangat kerja karyawan

a. Pengertian semangat kerja karyawan

Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Apabila pekerja-pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama yang lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau yang baik. Apabila mereka tidak puas, lekas marah, sering

sakit, suka membantah gelisah dan pesimis, maka reaksi-reaksi ini dikatakan sebagai bukti adanya semangat kerja yang rendah (Moekijat, 2000 : 135)

- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja
Tinggi rendahnya semangat kerja para karyawan dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang dinyatakan oleh (Zainun, 2001 : 175) bahwa :
 - 1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan berhadapan dengan para karyawan dibawahnya.
 - 2) Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
 - 3) Terdapatnya suatu suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari berhubungan dengan pekerjaannya.
 - 4) Rasa kemanfaatannya bagi tercapainya tujuan organisasi yang diwujudkan secara bersama-sama pula.
 - 5) Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material lainnya yang menghadapi sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan pada organisasi.
 - 6) Adanya keterangan jiwa jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam pekerjaan.
- c. Indikator semangat kerja
Menurut Nitisemito (2002 : 217), beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja Pegawai yaitu :
 - 1) Rendahnya produktivitas kerja
 - 2) Tingkat absensi yang naik atau tinggi
 - 3) Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
 - 4) Tingkat kerusakan yang meningkat
 - 5) Kegelisahan dimana-mana
 - 6) Tuntutan yang sering terjadi
 - 7) Pemogokan

2.4. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, tujuan penelitian dan perumusan masalah dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- a. Komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar.
- b. Komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar.
- c. Variabel yang berpengaruh dominan semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar adalah variabel kepemimpinan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar yang berlokasi di Jalan Suli No.10 Denpasar. Yang menjadi objek penelitian ini adalah mengenai komunikasi dan kepemimpinan, terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar.

3.2 Metode Penentuan Sampel

Menurut Alwi (2001:889), populasi adalah sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi pengambilan sample. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi merupakan obyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.

Arikunto (2002:107) menyatakan bahwa apabila subyek kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional CV. Cahya enterprise denpasar yang berjumlah sebanyak 35 (tiga lima) orang (dibawah 100), yang berarti pengambilan respondenya seluruh anggota populasi (penelitian populasi).

3.6 Metode Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada tempat penelitian yaitu CV. Cahya Enterprise Denpasar

b. Metode Kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan tertulis yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan CV. Cahya Enterprise Denpasar

c. Metode Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung dengan karyawan CV. Cahya Enterpri

d. Studi Dokumen

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melihat catatan atau dokumen yang sesuai dengan data yang diperlukan.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang tersedia dalam hal ini untuk mendapatkan jawaban dari masalah yang diteliti, maka dipergunakan alat analisis sebagai berikut :

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini diperlukan untuk mempengaruhi pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih secara serempak (bersama-sama) terhadap variabel terikat. (Djarwanto Ps Subagyo, 2000 : 309)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y= Semangat Kerja Karyawan

A= Bilangan Konstan

X₁ = Komunikasi

X₂ = Kepemimpinan

b₁ = Koefisien regresi X₁

b_2 = Koefisien regresi X_2

b. Analisis Korelasi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (X_1) dengan variabel bebas (X_2) terhadap variabel terikat (Y). menurut Sugiyono (2008:311) rumus korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan:

R_{yx1x2} = korelasi antara X_1 dengan X_2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi antara X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi antara X_2 dengan Y

r_{x1x2} = koefisien korelasi antara X_1 dengan X_2

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2008:313) seperti pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2008:131)

c. Analisis Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variasi/perubahan semangat kerja yang mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi dan variabel kepemimpinan secara bersama-sama yang dinyatakan dalam bentuk persentase (Mangkuatmodjo, 2004 : 268).

Rumusannya sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Determinasi

R = Koefisien Korelasi

d. F-test

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (komunikasi dan kepemimpinan) secara simultan terhadap variabel terikat (semangat kerja), (anonim).

$$\text{Rumus : } F = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi

k =Jumlah variabel

n =Jumlah sampel

e. t-test

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (komunikasi, kepemimpinan) secara parsial terhadap semangat kerja, di pergunakan uji T dengan formulasi sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Dimana :

t = t – test

b_i = koefisien regresi

s_{b_i} = standar deviasi dari b_i

Adapun langkah-langkah pengujian t-test adalah :

1) Formulasi Hipotesis

H_0 : $b = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara komunikasi terhadap semangat kerja

H_1 : $b \neq 0$, berarti ada hubungan komunikasi dengan semangat kerja karyawan

2) Menentukan tingkat kepercayaan

Tingkat kepercayaan (level of significant) 5% atau 0,05 dengan menggunakan derajat kepercayaan 90% atau $\alpha = 5\%$

3) Kriteria Pengujian

H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

H_0 ditolak bila $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$

Semua analisis tersebut di atas akan diolah dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package Social Science (SPSS)*

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

5.1 Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.9 berikut.

Tabel 5.9
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	Koefisien Regresi	t-test	Sig. t
Komunikasi	0,354	2,370	0,024
Kepemimpinan	0,640	4,267	0,000
Constanta		0,489	
R		0,969	
R square		0,938	
F hitung		243,525	
F sig		0,000	

Sumber: Lampiran 6, 7, 8

Dari Tabel 5.9 dapat dilihat nilai koefisien regresi dari variabel bebas komunikasi dan kepemimpinan serta konstanta variabel terikat (semangat kerja karyawan), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,489 + 0,354 (X_1) + 0,640 (X_2) + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka variabel komunikasi organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar.

Diketahui besarnya nilai konstanta yaitu 0,489 mengandung arti jika variabel komunikasi dan kepemimpinan tidak berubah, maka semangat kerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0,489.

- a. $\beta_1 = 0,354$; berarti apabila variabel komunikasi (X_1) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan semangat kerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.
- b. $\beta_2 = 0,640$; berarti apabila variabel kepemimpinan (X_2) meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada semangat kerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel bebas yang lain dianggap konstan.

2) Analisis Korelasi

Hasil analisis menunjukkan besarnya nilai korelasi yaitu 0,969 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Korelasi yang terbentuk adalah positif dimana peningkatan pada variabel komunikasi dan kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan pada semangat kerja karyawan, demikian sebaliknya.

3) Analisis Determinasi

Pada Tabel 5.9 dapat dilihat bahwa besarnya nilai *R square* adalah sebesar 0,938 ini berarti kontribusi pengaruh variabel komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 93,8 persen sedangkan sisanya sebesar 6,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

4) F-test (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi berganda sehingga diketahui apakah pengaruh secara simultan antara komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

- a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_{1,2,3} = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

$H_1 : b_{1,2,3} > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara komunikasi dan pengembangan terhadap semangat kerja karyawan.

b. Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), derajat bebas pembilang : k dan derajat penyebut : n-k-1 maka di peroleh nilai F tabel 0,05 (k ; n-k-1). Nilai F tabel pada lampiran 8 pada $df = 35 - 2 - 1 = 32$ yaitu 3,32.

c. Kriteria pengujian

1. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti hubungan signifikan.
2. Jika $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima, berarti hubungan tidak signifikan.

d. Kesimpulan

Berdasarkan Gambar 5.10 diperoleh nilai F hitung sebesar $243,525 > F$ tabel 3,32 dengan nilai signifikan 0,000, berada pada daerah penolakan H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan variabel komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar.

5) t-test (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi, sehingga di ketahui pengaruh secara parsial antara komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan adalah pengaruh yang positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

1) Pengaruh variabel komunikasi terhadap semangat kerja karyawan

Langkah-langkah uji statistiknya adalah :

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap semangat kerja karyawan.

$H_1 : b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara komunikasi terhadap semangat kerja karyawan.

b. Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), dan derajat kebebasan : n-k-1, test dua sisi pada sisi kiri dan sisi kanan di peroleh nilai t-tabel (0,05 ; n-k-1). Nilai t tabel pada Lampiran 8 dengan $df = 35 - 2 - 1 = 32$ yaitu 2,042.

c. Kriteria pengujian

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak berarti pengaruh signifikan.
2. Jika $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima berarti pengaruh tidak signifikan.

d. Kesimpulan

Berdasarkan Gambar 5.11 diperoleh nilai t hitung sebesar $2,370 > t$ tabel 2,042 dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ dan berada pada daerah penolakan H_0 . Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

- 2) Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Langkah-langkah uji statistiknya adalah :
- a. Menentukan formulasi hipotesis
 - Ho : $b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.
 - Hi : $b_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.
 - b. Ketentuan pengujian

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), dan derajat kebebasan : $n-k-1$, test dua sisi pada sisi kiri dan sisi kanan di peroleh nilai t-tabel (0,05 ; $n-k-1$). Nilai t tabel pada Lampiran 8 dengan $df = 35 - 2 - 1 = 32$ yaitu 2,042.
 - c. Kriteria pengujian
 1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ maka Ho ditolak berarti pengaruh signifikan.
 2. Jika $-t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka Ho diterima berarti pengaruh tidak signifikan.
 - d. Kesimpulan

Berdasarkan Gambar 5.12 diperoleh nilai t hitung sebesar $4,267 > t$ tabel 2,042 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan berada pada daerah penolakan Ho. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial.

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

- Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan penelitian ini adalah:
1. Hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar $243,525 > F$ tabel 3,32 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar, dan kontribusi pengaruh variable komunikasi dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 93,8% sedangkan sisanya sebesar 6,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak masuk dalam model penelitian.
 2. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $2,370 > t$ tabel 2,042 dengan nilai signifikan sebesar $0,024 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $4,267 > t$ tabel 2,042 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Cahya Enterprise Denpasar.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien beta pada variable kepemimpinan sebesar 0,629 dan pada variable komunikasi sebesar 0,350.

3. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien beta Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan yaitu sebesar 62,9% sedangkan variabel komunikasi sebesar 35%,

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian maka disampaikan saran agar menjadi pertimbangan manajemen dalam mengambil keputusan. Adapun saran dalam penelitian ini yaitu :

1. Diharapkan kepada karyawan dan atasan untuk menjalin komunikasi yang lebih baik serta didukung oleh interaksi yang baik selain itu karyawan harus mempunyai pemahaman informasi yang baik sehingga dapat menunjang semangat kerja karyawan
2. Kepada pimpinan agar selalu menjadi motivator bagi karyawan dan peduli akan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta hubungan yang baik secara vertikal, dengan demikian dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Arikunto, S, 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Djarwanto Ps Pangestu Subagyo, 2000, *Statistik Induktif*, Edisi Keempat, Cetakan Keempat, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo dan Nyoman Sudita, 2000, *Statistik*, Penerbit Bumi Angkasa, Bandung.
- Gorda, I Gusti Ngurah, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Denpasar: Astha Barata Bali.
- Haiman, 2001, *Dasar-dasar Manajemen*, Cetakan Ke Enambelas, Penerbi Gadjah Mada University Press, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Alwi, Hasan. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Kartono, Kartini 2001, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Kenneth N. Wexley, Ph.D., Gary A. Yuki, Ph.D. 2003, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Cetakan Kedua, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Kurniawan, Eddy, dkk. 2012. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda – Aceh Utara. *Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Syariah Kuala Banda Aceh*.
- Malik, Oemar, 2000, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Penerbit Bina Angkasa.
- Mangkuatmodjo, Soegyarto, 2004, *Statistik Lanjutan*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cuipta, Jakarta.
- Moekijat, 2000, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Dalam Perusahaan*, Alumni, Bandung.
- Nasution. (2004). *Metode Research : Penelitian Ilmiah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Paryudi, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT. BPR Tish Sukawati Gianyar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali.
- Redi Pamuju, 2001, *Prilaku Organisasi*, Penerbit Alumi, Bandung
- Sehfudin, Arif. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Stephen P. Robbins, 2015, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Penerbit PT. Prenhabllindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Sutikno ,Sobry M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan*, Edisi Pertama
Lombok :Hholistica.
- Suranto, AW, 2005, *Komunikasi Perkantoran; Prinsip Komunikasi untuk
Meningkatkan Kinerja Perkantoran*, Cetakan I. Depok, Yogyakarta:
Media Wacana.
- Terry, George R, 2001, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Saluran Drs. Sujai. Bandung:
Penerbit Grafika.
- Umar, Husein, 2004, *Riset Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Penerbit PT.
Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widjaja, Gunawan dan Yani, Ahmad, 2003. *Hukum Tentang Perlindungan
Konsumen*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Zainun, Buchari. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Balai Aksara.