

# Achmad Taqwimul Khafid - Plagiasi Artikel

*by Achmad Taqwimul Khafid*

---

**Submission date:** 09-Sep-2021 07:52PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1644444574

**File name:** KHAFID\_-\_ARTIKEL.docx (750.94K)

**Word count:** 6987

**Character count:** 43702



## PENGARUH KOMUNIKASI, SKILL LEADERSHIP DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ALBI JAYA PERSADA

Achmad Taqwimul Khafid<sup>1)</sup>, Dewi Komala Sari<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [dewikomalasari@umsida.ac.id](mailto:dewikomalasari@umsida.ac.id)

**Abstract.** This study aims to determine the effect of communication, leadership skills and motivation on employee morale at PT. Albi Jaya Persada. The sampling method used was saturated sampling method. The number of respondents sampled in this study were 67 respondents. The data used are primary data. The data analysis method used in this research is Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that communication has an influence on morale at PT. Albi Jaya Persada. Leadership Skills Influence Work Morale at PT. Albi Jaya Persada. Work Motivation Affects Morale at PT. Albi Jaya Persada. Communication, Leadership Skills and Work Motivation Simultaneously Influence Work Morale at PT. Albi Jaya Persada.

**Keywords:** Communication, Leadership Skills, Motivation, Work Spirit

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Skill Leadership dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Albi Jaya Persada. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 67 responden. Data yang digunakan adalah data primer. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada. Skill Leadership Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada. Komunikasi, Skill Leadership Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada.

**Kata Kunci :** Komunikasi, Skill Leadership , Motivasi , Semangat Kerja

### I. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat menyesuaikan kondisi perusahaan dengan situasi yang ada. Perusahaan dituntut harus dapat mengembangkan setiap sumber daya yang dimiliki secara optimal. Perusahaan diharapkan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien, agar mampu bersaing dengan para pesaingnya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan akan mampu menjadikan perusahaan bertahan ditengah ketatnya persaingan dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menjadi tonggak perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang terdidik, terampil dan kompeten di bidangnya.

Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaannya, dalam hal ini diperlukan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Termasuk salah satunya memelihara semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Berbagai hal dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang. Semangat kerja adalah bagaimana tanggung jawab mereka akan pekerjaan yang telah diberikan [1]. Seorang pekerja bisa dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi apabila pekerja tampak merasa senang, selalu optimis dalam mengerjakan kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, sering marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan selalu pesimis, maka hal seperti ini bisa dikatakan bahwa pekerja tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan naik dan turunnya semangat kerja diantaranya komunikasi, skill leadership dan motivasi kerja.

Komunikasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat kerja, Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk

komunikasi verbal tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara efektivitas komunikasi terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik penyampaian informasi yang diterima oleh pegawai maka akan berdampak positif terhadap suatu organisasi [2].

Komunikasi yang intens permasalahan dalam perusahaan akan mudah terselesaikan. Hasil tersebut mempunyai arti bahwa semakin baik komunikasi maka semakin baik semangat kerja pegawai, hal tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya penggunaan bahasa yang jelas, selalu ada komunikasi yang terbuka, komunikasi pegawai dengan atasan berjalan baik, sering ada tegur sapa yang baik dan tepat memilih media komunikasi. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan semangat, hal tersebut ditunjukkan dengan disiplin dalam berkerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, aktif berpartisipasi dalam kegiatan, ikut serta menyumbangkan saran-saran dan selalu menyelesaikan masalah secara bersama-sama.

Selain komunikasi, *skill leadership* menjadi Salah satu faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja. 4 keterampilan kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional diantara banyak ditentukan oleh keterampilan kepemimpinan. Pemimpin dituntut harus dapat mengelola sumber daya secara optimal agar dapat berkembang dari waktu ke waktu. Segenap sumber daya yang ada harus diupayakan untuk dapat berfungsi secara optimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik sesuai harapan perusahaan. 4

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk dapat mewujudkan tujuan melalui pelaksanaan program-program secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, pemimpin dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang baik dan memadai sehingga dapat menghasilkan inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan kepemimpinan, paradigma baru memandang tugas dan fungsi pemimpin sebagai *educator*, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator. Bahkan kedepan pemimpin harus mampu sebagai *figure* dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungan [3].

Selain komunikasi dan *skill leadership*, motivasi juga menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan [4]. Selanjutnya kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Kesimpulannya adalah seorang pemimpin dalam suatu perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memberikan motivasi terhadap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Albi Jaya Persada merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang kontraktor. Perseroan bergerak di bidang pembangunan, antara lain bertindak sebagai pemborong pada umumnya (general kontraktor), pembangunan jembatan, demaga, jalan, landasan jalan tol, pemasangan instalasi listrik, pengelolaan sumber daya alam untuk tenaga listrik, engineering construction, perumahan/real estate *property* bertindak sebagai pengembang/developer bangunan, gedung, perkantoran, pabrik dan rumah dengan segala fasilitas sarana dan prasarannya, pengairan, pemasangan konstruksi billboard, perencanaan, pelaksana pengawas dan pemeliharaan jaringan telekomunikasi, gas, air leading, konstruksi besi dan baja, konstruksi untuk billboard, reklame, periklanan. Untuk mendapatkan hasil *Property* yang berkualitas tinggi, diperlukan ketelitian dalam bekerja dan *support* dari pimpinan. disamping itu diperlukan semangat kerja yang tinggi dari karyawan dalam bekerja. Semangat kerja dapat tercipta dari terjalannya komunikasi yang baik, baik sesama karyawan maupun dengan pimpinan, selain itu diperlukan *skill leadership* dari pimpinan yang dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan observasi pada perusahaan PT. Albi Jaya Persada seperti adanya beberapa karyawan yang kurang beradaptasi dan kurang berkomunikasi dengan karyawan lainnya dan kurangnya kerja sama tim yang solid dan sinergis antar karyawan sehingga dengan otomatis dapat mempengaruhi adanya penurunan semangat kerja karyawan, sehingga dapat memicu adanya konflik yang membuat akan terjadinya potensi perbedaan kebiasaan 12 dan perbedaan kepentingan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Suatu kerja sama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Sehingga jika komunikasi yang terjadi kurang baik, maka suatu kerjasama juga tidak akan berjalan dengan baik. Seorang pimpinan dalam suatu organisasi harus mampu berkomunikasi secara efektif, cepat dan tepat sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat segera dimengerti oleh seluruh karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, informasi yang ada di kantor dapat diketahui bersama untuk mencapai pemahaman bersama diantara pegawai. Instruksi dan pesan dari atasan dapat dimengerti dengan baik oleh bawahan dan bawahan dapat menyampaikan pendapat serta hasil pekerjaan kepada atasan dengan baik pula, sehingga proses penyelesaian pekerjaan dapat dioptimalkan.

Disamping itu, *skill-leadership* dari pimpinan PT. Albi Jaya Persada juga kurang baik. Hal ini dikarenakan adanya jarak antara pimpinan di PT. Albi Jaya Persada dengan para karyawan. Para pimpinan di PT. Albi Jaya Persada seakan menjaga jarak dengan karyawan, mereka kurang bisa memberi edukasi dan arahan kepada karyawan mengenai pekerjaan serta menggali potensi dari kemampuan karyawan, namun mereka akan marah-marah jika karyawan melakukan kesalahan. Karyawan PT. Albi Jaya Persada merasakan ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan atau menganggap pekerjaan itu tidak menyenangkan. Banyak karyawan yang terlalu pesimis melakukan pekerjaannya, hal ini mempengaruhi semangat kerja karyawan dan juga mengakibatkan kurangnya hubungan diantara karyawan dengan pimpinan.

Seorang pemimpin yang berhasil dalam memimpin sebuah perusahaan dapat dilihat dari potensi kepemimpinan dan perusahaan yang dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan yang lainnya, dan mampu memberikan efek citra perusahaan dengan *image* yang positif, dan perusahaan sendiri akan mengalami peningkatan yang pesat dari tahun ketahun. Selain itu juga tugas pemimpin dalam mengelola karyawannya, haruslah menyadari bahwasannya karyawanlah asset yang berharga bagi perusahaan, disebabkan karena karyawanlah yang lebih dominan mempengaruhi naik turunnya produktivitas pendapatan perusahaan

Sistem yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan pada PT. Albi Jaya Persada adalah lebih menekankan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya dengan hanya memberi sedikit pengarahan dan tanpa adanya motivasi terhadap pegawai, karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan membuat semangat kerja karyawan turun. Semangat kerja karyawan terkadang dianggap sepele oleh pemimpin perusahaan, akan tetapi semangat kerja karyawan sangatlah penting dalam diri setiap karyawan, karena setiap karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga kinerja karyawan juga akan menjadi lebih baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan hasilnya memuaskan untuk perusahaan dan customer.

PT. Albi Jaya Persada Menerapkan system 6 hari kerja, yang di mulai dari hari senin sampai hari sabtu. Di sela – sela pekerjaan pun ada waktu istirahat yang di adakan setiap waktu ishoma selama 1 jam di waktu dhuhur. Namun, dalam praktik kerja dihari senin-sabtu, ditemukan jam kerja yang seringkali melebihi dari SOP. Hal ini dikarenakan banyak karyawan mendadak cuti atau tidak dapat bekerja dihari itu disebabkan adanya kepentingan lain serta adanya karyawan mendadak resign maupun sakit.

Dari sekian hal permasalahan dalam perusahaan ini perlu adanya strategi komunikasi dimana setiap karyawan dituntut dapat menyesuaikan keadaan individu maupun kelompok, komunikasi sumber daya manusia juga memegang peranan dalam keberhasilan organisasi, oleh karena itu perlu diperhatikan bagaimana mengelola sumber daya manusia secara baik. Dengan dilaksanakannya pengelolaan sumber daya manusia secara baik, diharapkan tujuan organisasi dapat dicapai.

Penurunan semangat kerja karyawan PT. Albi Jaya Persada ini dapat dilihat melalui tingkat absensi karyawan di Bulan Januari- Desember Pada Tahun 2019, sebagai berikut :

**Tabel 1.Data Absensi Karyawan Tahun 2019 PT. Albi Jaya Persada**

Bulan	Hari kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Total Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Absen Karyawan (Hari)				Presentase Tingkat Absen (%)
				Sakit	Izin	Alpha	Total	
Januari	26	67	1742	1	5	6	18	0.69
Februari	23	67	1541	5	3	9	17	0.74
Maret	25	67	1675	8	4	8	20	0.80
April	24	67	1608	1	16	10	27	1.13
Mei	25	67	1675	8	7	1	16	0.64
Juni	19	67	1273	9	12	4	25	1.32
Juli	26	67	1742	2	2	10	14	0.54
Agustus	25	67	1675	5	1	9	15	0.60
September	25	67	1675	7	14	11	32	1.28
Oktober	26	67	1742	8	6	8	22	0.85
November	24	67	1608	1	1	3	5	0.21
Desember	22	67	1474	3	9	5	17	0.77

Tabel 1. , Diatas dihitung dan dirinci dengan menggunakan dalam Rumus, sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{jumlah hari kerja absen per-bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per-bulan}} \rightarrow X 100\%$$

Persoalan sekarang yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan semangat kerja karyawan secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan. Dalam tabel menunjukkan ada keadaan yang dapat mempengaruhi penurunan dan peningkatan suatu kehadiran dan ketidakhadiran karyawan, dibulan januari dan Desember menunjukkan bahwa tingkat presentase ketidakhadiran mulai 0,21 % sampai 1,32 % hal ini akan memicu ketidakstabilan semangat kerja karyawan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Albi Jaya Persada masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja.

Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja mengindikasikan semangat kerja yang menurun dan absensi karyawan juga dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja. Dari uraian diatas, maka penulis sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh komunikasi, skill-leadership dan motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Albi Jaya Persada”.

#### Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat disusun *problem statement* atau pernyataan masalahnya, yaitu Semangat kerja karyawan pada PT. Albi Jaya Persada belum maksimal

Adapun *research problem* atau permasalahan penelitian adalah mengapa semangat kerja karyawan pada PT Albi Jaya Persada belum maksimal?

Dengan merujuk pada *problem statement* dan *research problem* diatas, maka dapat dirumuskan *research question* atau rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pada PT. Albi Jaya Persada?.
2. Apakah terdapat pengaruh *skill leadership* terhadap semangat kerja pada PT. Albi Jaya Persada?.
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada PT. Albi Jaya Persada?.
4. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, *skill leadership* dan motivasi kerja secara simultan terhadap semangat kerja pada PT. Albi Jaya Persada?.

## II. METODE

#### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer sebagai sumber data, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistic [5]. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan dengan fenomena alam yang terjadi.

#### Lokasi penelitian

Peneliti dalam hal ini melakukan penelitian di PT. Albi Jaya Persada yang terletak di Pagerwojo, Buduran, Sidoarjo, The Taman Dika Blok A.07/05.

#### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah pokok perencanaan yang bertujuan untuk membuat target yang hendak dicapai dalam penelitian secara keseluruhan dapat berjalan dengan baik sesuai yang telah direncanakan. Dalam suatu penelitian, rancangan penelitian adalah pedoman sebagai batas permasalahan agar tidak keluar jauh dari tujuannya.

Dalam rancangan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian non eksperimen dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [6]. Rancangan penelitian ini adalah penelitian non eksperimen dengan bentuk studi pengaruh yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi ( $X_1$ ), *skill leadership* ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel semangat kerja ( $Y$ ).

## Indikator Variabel

**Tabel 2. Indikator Variabel Penelitian**

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	<b>Komunikasi (X<sub>1</sub>)</b> [7]	1) <i>Completeness</i> (kelengkapan) 2) <i>Clarity</i> (kejelasan) 3) <i>Conciseness</i> (kepadatan) 4) <i>Correctness</i> (kebenaran)	Interval
2.	<b>Skill Leadership (X<sub>2</sub>)</b> [8]	1) <i>Technical Skills</i> (keterampilan teknik) 2) <i>Human Relation Skills</i> (keterampilan hubungan manusiawi) 3) <i>Conceptual Skills</i> (keterampilan konseptual)	Interval
3.	<b>Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)</b> [9]	1) <b>Kebutuhan fisik dan biologis.</b> 2) <b>Kebutuhan keselamatan dan keamanan.</b> 3) <b>Kebutuhan sosial.</b> 4) <b>Kebutuhan akan penghargaan.</b>	Interval
4.	<b>Semangat Kerja (Y)</b> [10]	9 Aktualisasi diri 1. <b>Absensi</b> 2. <b>Kerja sama</b> 3. <b>Kepuasan kerja</b> 4. <b>Kedisiplinan</b>	Interval

### Populasi dan Sampel

- Populasi  
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Albi Jaya Persada yang berjumlah 67 orang.
- Sampel  
Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh PT. Albi Jaya Persada dengan jumlah 67 orang karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertulis untuk pengumpulan data yang diperlukan, tidak melalui wawancara terhadap responden karena responden khawatir identitasnya akan terungkap. Pada penelitian ini menggunakan 5 poin skala *likert*, untuk menghilangkan sifat keragu-raguan responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner. Adapun untuk keperluan analisis kuantitatif, skor yang diberikan dari setiap skala sebagai berikut :

**Tabel 3. Bobot Skor Jawaban Variabel**

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

### Teknik Analisis

#### Uji Validitas

Jika hasil analisis menunjukkan lebih kecil dari pada nilai t tabel, maka item-item dalam kuesioner tidak menunjukkan nilai kevalidan sehingga tidak dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai *CronbachAlpha* > 0,60 maka instrumen reliabel.

- b. Jika nilai *CronbachAlpha* < 0,60 maka instrumen tidak reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji yang digunakan adalah uji ststistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis :

- a. Jika nilai signifikan < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal  
b. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Identifikasi keberadaan multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Cotof* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama denagn nilai VIF < 10. Jika besarnya nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10), ini memberi indikasi tidak ada problem multikolonieritas, demikian pula sebaliknya. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila ada pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Selain menggunakan grafik scatterplots, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Jika probabilitas signifikan > 0,05, maka model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

##### 4. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan uji durbin waston dengan ketentuan apat 11 :

- a. Nilai DW < 1,10 : ada autokorelasi  
b. Nilai DW antara 1,10 s.d 1,54 : tanpa kesimpulan  
c. Nilai DW antara 1,55 s.d 2,46 : tidak ada autokorelasi  
d. Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90 : tanpa kesimpulan  
e. Nilai DW > 2,91 : ada autokorelasi

#### Uji Statistik Deskriptif

Alat analisis yang digunakan dalam uji statistic deskriptif antara lain adalah nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi [5].

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji kebenaran dan hipotesis yang diajukan maka di uji dengan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Semangat Kerja  
a = Konstanta  
X<sub>1</sub> = Komunikasi  
X<sub>2</sub> = *Skill Leadership*  
X<sub>3</sub> = motivasi kerja  
b<sub>1</sub> = koefisien regresi untuk variabel X<sub>1</sub>  
b<sub>2</sub> = koefisien regresi untuk variabel X<sub>2</sub>  
b<sub>3</sub> = koefisien regresi untuk variabel X<sub>3</sub>  
e = Error (variabel lain tidak dijelaskan)

#### Pengujian Hipotesis

##### 1. Uji Parsial ( Uji t )

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{table}$ . Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H<sub>1</sub>) diterima dan menolak hipotesis nol (H<sub>0</sub>), demikian sebaliknya. Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari 0,05 alpha, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu (H<sub>1</sub>) diterima dan menolak hipotesis nol (H<sub>0</sub>), dan sebaliknya.

##### 2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Apabila F hitung lebih besar dari pada F tabel, maka terdapat alasan yang kuat hipotesis satu (H1) untuk diterima dan menolak hipotesis nol (H0), demikian sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikan dengan ketentuan nilai signifikan lebih dari 0,05, maka terdapat alasan untuk hipotesis satu (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0), dan sebaliknya.

3. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi berganda dipergunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Jangkauan nilai R berkisar antara 0-1, artinya semakin mendekati 1 maka semakin kuat hubungan antara variable bebas secara bersama-sama dan variable terikat. Semakin mendekati 0 berarti hubungannya semakin lemah atau bahkan tidak sama sekali antara variable bebas secara bersama-sama dan variable terikat.

4. Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variable yang tergantung akibat variasi variable bebas. Nilai koefisien determinasi berganda adalah antara nol dan satu (0-1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### HASIL

##### Pengujian Kualitas Data

Secara rinci pengujian instrument penelitian ini disajikan, sebagai berikut :

##### a. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Variabel Komunikasi (X1)	X1.1	0.590	0.30	Valid
	X1.2	0.446		Valid
	X1.3	0.666		Valid
	X1.4	0.551		Valid
	X1.5	0.604		Valid
	X1.6	0.557		Valid
	X1.7	0.964		Valid
	X1.8	0.424		Valid
	X1.9	0.476		Valid
	X2.1	0.461		Valid
	X2.2	0.401		Valid
	X2.3	0.423		Valid
	X2.4	0.706		Valid
	X2.5	0.763		Valid
	X2.6	0.668		Valid
Variabel Skill Leadership (X2)	X2.7	0.969	Valid	
	X2.8	0.449	Valid	
	X2.9	0.509	Valid	
	X2.10	0.991	Valid	
	X2.11	0.387	Valid	
	X2.12	0.551	Valid	
	X2.13	0.354	Valid	
Variabel Motivasi Kerja (X3)	X2.14	0.829	Valid	
	X2.15	0.337	Valid	
	X3.1	0.350	Valid	
	X3.2	0.607	Valid	



	X3.3	0.559		Valid
	X3.4	0.660		Valid
	X3.5	0.707		Valid
	X3.6	0.324		Valid
	X3.7	0.443		Valid
	X3.8	0.543		Valid
	X3.9	0.667		Valid
	X3.10	0.445		Valid
	Y1.1	0.542		Valid
	Y1.2	0.684		Valid
	Y1.3	0.355		Valid
	Y1.4	0.430		Valid
Variabel Semangat Kerja (Y)	Y1.5	0.666	0.30	Valid
	Y1.6	0.623		Valid
	Y1.7	0.766		Valid
	Y1.8	0.504		Valid
	Y1.9	0.389		Valid
	Y1.10	0.775		Valid

Pada hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisioner variable (X) dan variable (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,30 (>0,30), sehingga dari variable (X) dan variable (Y) keseluruhan dapat dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>alpha cronbach</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.936	0.7	Reliabel
<i>Skill Leadership</i> (X2)	0.928	0.7	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.846	0.7	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0.954	0.7	Reliabel

Dari data table diatas, dapat dilihat terdapat nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha pada variable Komunikasi sebesar 0.936, variable *Skill Leadership* sebesar 0.928, sedangkan variable Motivasi Kerja memiliki nilai 0.846 dan variable Semangat Kerja memiliki nilai reliabilitas sebesar 0.954 dari hasil penelitian tersebut maka dari pernyataan instrument variable Komunikasi (X1), *Skill Leadership* (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Semangat Kerja (Y) ini bahwa instrument kuisioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

#### c. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

**Tabel 6. Uji Normalitas**

		Komunikasi	<i>Skill Leadership</i>	Motivasi Kerja
N		67	67	67
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	Mean	40.76	66.69	44.16
	Std. Deviation	2.196	3.358	2.247
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.170	.129	.161
	Positive	.087	.081	.161

	Negative	-.170	-.129	-.121
<i>Test Statistic</i>		.170	.129	.161
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.708 <sup>c</sup>	.668 <sup>c</sup>	.890 <sup>c</sup>

		Semangat Kerja	
N			67
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	Mean		44.40
	Std. Deviation		2.960
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute		.160
	Positive		.160
	Negative		-.079
<i>Test Statistic</i>			.160
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.770 <sup>c</sup>

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Lilliefors Significance Correction.*

## 2. Uji Autokorelasi

**Tabel 7. Hasil Pengujian Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 <sup>a</sup>	.935	.711	2.976	1.911

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Skill Leadership

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil pengujian diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.911 maka nilai ini berada diantara 1,55 s.d 2,46 yang dapat diartikan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

## 3. Uji Multikolinieritas

**Tabel 8. Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	VIF	
1			
	(Constant)		
	Komunikasi	.906	1.103
	Skill Leadership	.879	1.138
	Motivasi Kerja	.933	1.071

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas, nilai *tolerance* masing-masing variabel independen > 0,10 sedangkan nilai VIF < 10. Dengan demikian, hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil dari analisis regresi linier yang menggunakan bantuan program *software* SPSS versi 23.0 for windows:

**Tabel 9. Tabel Uji Regresi Linier Berganda**

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.356	10.182		3.571	.001
	Komunikasi	3.111	.175	.083	2.635	.008

<i>Skill Leadership</i>	4.130	.116	.147	3.115	.009
Motivasi Kerja	5.116	.169	.088	3.689	.003

Berdasarkan hasil table diatas dapat dilihat dan dijelaskan bahwa persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

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

$$Y = 36.356 + 3.111 X_1 + 4.130 X_2 + 5.116 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam perasamaan diatas dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut :

1) **16** **stanta (a)**

Nilai konstanta adalah 36.356. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variable bebas yaitu Komunikasi (X1), Skill Leadership (X2), Motivasi Kerja (X3), maka nilai dalam variable terikatnya yaitu Semangat Kerja (Y) tetap konstan sebesar 36.356.

2) **Komunikasi (X1)**

Koefisien bernilai positif 3.111 antara variable Komunikasi (X1) dengan variable Semangat Kerja (Y). hal ini dapat diartikan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variable Komunikasi mengalami kenaikan satu satuan, sehingga variable Semangat Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 3.111 satuan.

3) **Skill Leadership (X2)**

Nilai koefisien bernilai positif 4.130 antara variable Skill Leadership (X2) dan variable Semangat Kerja (Y) yang diartikan bahwa variable tersebut memiliki hubungan positif. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variable Skill Leadership ini mengalami kenaikan satu satuan sehingga variable Semangat Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 4.130 satuan.

4) **Motivasi Kerja (X3)**

Nilai koefisien terdapat hubungan positive 5.116 antara variable Motivasi Kerja (X3) dengan variable Semangat Kerja (Y) yang diartikan bahwa variable tersebut memiliki hubungan yang positive. sehingga jika variable Motivasi Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variable Semangat Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 5.116 satuan.

**Pengujian Hipotesis**

1. **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil penghitungan SPSS mengenai analisisnya ditunjukkan oleh tabel di bawah ini :

**Tabel 10. Hasil Uji R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 <sup>a</sup>	.935	.711	2.976	1.911

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Skill Leadership

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Pada table diatas **16** diketahui bahwa nilai koefisien korelasi R adalah 0,886 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara variabel bebas yang meliputi Komunikasi (X1), Skill Leadership (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y). Adapun analisis determinasi berganda, dari tabel diatas diketahui presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh nilai R square **16** ialah 0,935 maka koefisien determinasi berganda  $0,935 \times 100\% = 93,5\%$  dan sisanya  $100\% - 93,5\% = 6,5\%$ . Hal ini berarti naik turunnya variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Skill Leadership (X2), Motivasi Kerja (X3) sebesar 93,5%. Sedangkan sisanya sebesar 6,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. **Uji t (Uji parsial)**

Hasil perhitungan SPSS versi 23 mengenai analisis uji t (uji parsial) ditunjukkan oleh table dibawah ini :

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	36.356	10.182		3.571	.001
	Komunikasi	3.111	.175	.083	2.635	.008
	Skill Leadership	4.130	.116	.147	3.115	.009
	Motivasi Kerja	5.116	.169	.088	3.689	.003

- Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008, lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t hitung 2.635 dan t tabel 1.66940. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2.635 > 1.66940$  dan tingkat signifikan  $0,008 < 0,05$ , sehingga **H1** yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja **diterima**.
- Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Skill Leadership terhadap Semangat Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009, lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t hitung 3.115 dan t tabel 1.66940. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3.115 > 1.66940$  dan tingkat signifikan  $0,009 < 0,05$ , sehingga **H2** yang menyatakan bahwa variabel Skill Leadership secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja **diterima**.
- Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003, lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai t hitung 3.689 dan t tabel 1.66940. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $3.689 > 1.66940$  dan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ , sehingga **H3** yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Semangat Kerja **diterima**.

**Table 12. Hasil Pengujian Hipotesis**

No.	Uraian	Hasil	Keterangan
1	Komunikasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada	<b>Diterima</b>	$2.635 > 1.66940$ $0,008 < 0,05$
2	Skill Leadership Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada	<b>Diterima</b>	$3.115 > 1.66940$ $0,009 < 0,05$
3	Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada	<b>Diterima</b>	$3.689 > 1.66940$ $0,003 < 0,05$
4	Komunikasi, Skill Leadership Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada	<b>Diterima</b>	$4.756 > 2,75$ $0,003 < 0,05$

### 3. Uji Simultan (Uji F)

Berikut ini adalah hasil uji simultan yang dapat dilihat pada table dibawah ini sebagai berikut :

**Table 13. Table Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.078	3	6.693	4.756	.003 <sup>b</sup>
	Residual	558.041	63	8.858		
	Total	578.119	66			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Skill Leadership

Dari hasil pengujian diatas secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4.756 sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar  $k = 3$  dan  $df_2 = n - k - 1$  ( $67 - 3 - 1 = 63$ ) maa didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,75. Oleh karena itu  $F_{hitung}$  4.756 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,75 dan diatas juga menunjukkan bahwa nilai sig. = 0,003 yang artiannya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa Hipotesis diterima,

artinya variable bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variable terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X1), Skill Leadership (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja (Y) pada PT. Albi Jaya Persada.

## Pembahasan

### 1. Komunikasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian Regresi Linear Berganda variabel Komunikasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada menunjukkan tingkat signifikansi dibawah tingkat signifikansi probabilitas dan nilai t hitung di atas nilai t tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis Komunikasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja diterima dan mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan Semangat Kerja. Hasil pengujian yang dilakukan dapat mendukung hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebenaran merupakan salah satu indikator yang mempunyai presentase tinggi di bandingkan dengan indikator lainnya. Sesama pegawai saling terbuka dalam pemberian informasi pada PT. Albi Jaya Persada. Para karyawan PT. Albi Jaya Persada merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja. Sehingga hal ini dianggap oleh karyawan sebagai salah satu faktor penting yang mendorong untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja mereka.

Semakin meningkatnya komunikasi maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan. Namun sebaliknya, jika tingkat Komunikasi menurun maka akan menurunkan Semangat Kerja perusahaan. Hal ini karena karyawan mampu memahami secara mudah hal yang akan dikomunikasikan dengan bahasa yang digunakan untuk berkomunikasi. Dan juga informasi dari perusahaan yang disampaikan oleh atasan untuk tugas-tugas pekerjaan sudah sepenuhnya dikomunikasikan dengan baik kepada karyawannya. Namun dikarenakan padatnya operasionalisasi dan rotasi karyawan menyebabkan karyawan kurang berkomunikasi antar divisi.

### 2. Skill Leadership Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian Regresi Linear Berganda variabel Skill Leadership Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada menunjukkan tingkat signifikansi dibawah tingkat signifikansi probabilitas dan nilai t hitung di atas nilai t tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis Skill Leadership Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja diterima dan mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan Semangat Kerja. Hasil pengujian yang dilakukan dapat mendukung hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan hubungan manusia merupakan salah satu indikator yang mempunyai presentase tinggi di bandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini karena karyawan pada PT. Albi Jaya Persada merasa pemimpin dapat menjelaskan segala permasalahan pada karyawan dan pemimpin dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik. Sehingga karyawan percaya bahwa pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan, apabila semangat kerja tinggi maka produktifitas kerja karyawan juga akan tinggi dan pada akhirnya tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

kepemimpinan adalah pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahnya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Skill Leadership Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja. Hal ini karena karyawan merasa pemimpin memiliki ketegasan dan tanggung jawab sebagai penentu keputusan. Sehingga karyawan percaya bahwa pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan, apabila semangat kerja tinggi maka produktifitas kerja karyawan juga akan tinggi dan pada akhirnya tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

### 3. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian Regresi Linear Berganda variabel Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada menunjukkan tingkat signifikansi dibawah tingkat signifikansi probabilitas dan nilai t hitung di atas nilai t tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja diterima dan mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan Semangat Kerja. Hasil pengujian yang dilakukan dapat mendukung hipotesis yang diajukan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kebutuhan akan penghargaan merupakan salah satu indikator yang mempunyai presentase tinggi di bandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas yang diberikan baik yang berupa reward, gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih semangat kerja, terfokus dan perhatian

pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Karyawan dalam melakukan kegiatan umumnya di dorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Motivasi adalah proses berbagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu [18]. Motivasi digambarkan dalam motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan pola perilaku serta kebutuhan. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan harus memperhatikan tingkat semangat kerja karyawan. Hal ini juga di dukung oleh pernyataan dari [19] yang menyebutkan bahwa semangat kerja pekerja di China sangat dipengaruhi oleh motivasi para pekerjanya dalam bekerja.

#### 4. **Komunikasi, Skill Leadership Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja**

Hasil pengujian Regresi Linear Berganda variabel Komunikasi, Skill Leadership Dan Motivasi Kerja Berpengaruh secara simultan Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada menunjukkan tingkat signifikansi dibawah tingkat signifikansi probabilitas dan nilai t hitung di atas nilai t tabel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis Komunikasi, Skill Leadership Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja diterima dan mempengaruhi perusahaan dalam meningkatkan Semangat Kerja. Hasil pengujian yang dilakukan dapat mendukung hipotesis yang diajukan.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya proses komunikasi, pemberian motivasi, dan lingkungan kerja. Komunikasi merupakan aspek paling penting dalam sebuah kerja sama tim. Apalagi dalam urusan pekerjaan. Komunikasi sangat dibutuhkan. Komunikasi antara pemimpin dan karyawan merupakan salah satu hal yang penting untuk menciptakan semangat kerja karyawan. Dengan terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan akan timbul rasa nyaman dalam bekerja baik pemimpin maupun karyawan karena kedekatan komunikasi tersebut. Motivasi kerja yaitu kemauan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhannya. Mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual memiliki kualitas yang berbeda satu sama lain dan akan berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan disekitarnya. Ini merupakan subyek yang sangat penting bagi manajer yang harus bekerja melalui orang lain. Dalam menciptakan hal seperti ini perlu memperhatikan keadaan yang dapat mempengaruhinya. Leadership skill adalah kemampuan seseorang untuk menginspirasi orang lain agar mau bertindak sesuai rencana demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Biasanya ada beberapa keluhan dari karyawan kalau memiliki seorang pemimpin yang cenderung kaku dan terkesan galak, sehingga mereka merasa tertekan dan takut untuk mengemukakan pendapat dan berkomunikasi dengan pimpinan. Komunikasi yang tidak lancar atau tidak baik menimbulkan pengaruh yang besar terhadap semangat kerja karyawan di perusahaan. Selain itu hal ini juga akan mempengaruhi motivasi para karyawan serta lingkungan kerja yang akan berdampak pada semangat kerja. Tingkat absensi karyawan dapat menjadi salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat semangat kerja karyawannya. Tingkat absensi karyawan dapat menjadi salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat semangat kerja karyawannya. Jika tingkat absensi rata-rata karyawan sekitar 3.20 persen, menunjukkan bahwa tingkat absensinya cukup baik. bahwa rata-rata tingkat absensi 2-3 persen perbulan masih dianggap baik, absensi 15-20 persen per bulan menunjukkan disiplin kerja buruk dan tidak layak di dalam perusahaan. Tingkat absensi ini perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena tingkat absensi ini menunjukkan semangat kerja karyawan yang rendah.

## V. KESIMPULAN

### Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada. Semakin meningkatnya komunikasi maka akan meningkatkan Semangat Kerja karyawan. Namun sebaliknya, jika tingkat Komunikasi menurun maka akan menurunkan Semangat Kerja perusahaan.

2. *Skill Leadership* Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. *Skill Leadership* Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja. Hal ini karena karyawan merasa pemimpin memiliki ketegasan dan tanggung jawab sebagai penentu keputusan. Sehingga karyawan percaya bahwa pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan..
3. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada. Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerja akan menurun.
4. Komunikasi, *Skill Leadership* Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada.

#### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana dalam metode kuantitatif tidak dapat menggali informasi lebih mendalam lagi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen yaitu kuesioner yang dipakai untuk mengukur variabel Komunikasi, *Skill leadership*, Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data penelitian dari hasil sebar kuisisioner mengenai Komunikasi, *Skill leadership*, Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada diperoleh dalam kurun waktu 2 minggu pada bulan Desember 2020, sehingga data tersebut dapat mengetahui pengaruh Komunikasi, *Skill leadership*, Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada pada tahun 2020 dan tahun sebelumnya, namun hasil ini tidak dapat digunakan untuk tahun-tahun selanjutnya.
2. Kuisisioner penelitian untuk kelima variabel diisi oleh responden, sehingga pengisiannya kurang obyektif sehingga diperlukan data pembandingan dalam bentuk penilaian karyawan mengenai keempat variabel tersebut.
3. Variabel bebas pada penelitian ini hanya tiga variabel yaitu Komunikasi, *Skill Leadership*, Motivasi Kerja sehingga besar pengaruhnya terhadap Semangat Kerja kurang besar.

#### Saran

Adapun saran yang dapat di berikan oleh peneliti yaitu:

1. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat karyawan dalam bekerja. Para pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing karyawan agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.
2. Pemimpin sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan seperti : organisasi, kegiatan karyawan, teman dari lingkungan kerja sendiri (sejawat), konsep tentang diri, keperluan pribadi, sifat dan pekerjaan. Sehingga tercipta semangat kerja yang tinggi pada karyawan.
3. Perlunya meningkatkan komunikasi antar bagian dan memberikan pesan yang lebih mudah dipahami. Mengingat komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, dengan terjalinnya komunikasi antar bagian yang baik dan dengan penyampaian pesan yang mudah dipahami akan tentu akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

1. Bapak dan Ibu serta keluarga tercinta yang senantiasa memberi dukungan baik materil maupun do'a dan kasih sayang.
2. Ibu Dewi Komala Sari, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan serta saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. E. Gentari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Cilegon," vol. 5, pp. 20–44, 2019.
- [2] R. N. Aida and E. V. I. Rahmawati, "Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya Terhadap Nilai

- Perusahaan : Efek Intervening Kinerja Perusahaan,” pp. 96–109, 2015.
- [3] W. Candra, “MAP ( Jurnal Manajemen dan Administrsi Publik ) Vol . 1 No . 2 ISSN 2615-2142 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN INDRAGIRI HULU PENDAHULUAN Halaman 243-260,” vol. 1, no. 2, 2019.
- [4] A. Agung and A. Sriathi, “Pengaruh motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan pada fuji jaya motor gianyar,” vol. 4, no. 6, pp. 1504–1524, 2015.
- [5] J. H. Mustakini, “Metode Penelitian Bisnis. Edisi ke-6. Yogyakarta. Universitas Gajah Mada,” 2014.
- [6] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan ke. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [7] P. D. Permaningratna, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *Pendidik. Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–16, 2013.
- [8] H. Handoko, *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia, Edisi keenam, BPFE UGM Yogyakarta*. 2015.
- [9] D. Kepada *et al.*, “Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pada Mitra Persada Indonesia Umrah & Hajj Surabaya,” 2021.
- [10] Z. Risal, “Pengaruh Komunikasi Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan,” *Makro J. Manaj. Dan Kewirausahaan*, 2016.
- [11] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Cetakan VI. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- [12] imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [13] D. A. N. Arianto, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *J. Econ.*, vol. 11, no. 2, p. 177, 2015.
- [14] N. Luh and S. Widani, “Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort,” vol. 10, no. 1, pp. 24–33, 2017.
- [15] A. S. Yulistian, E. S. Astuti, and H. N. Utami, “Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan orientasi prestasi terhadap semangat kerja karyawan,” 1997.
- [16] I. G. D. Agus, A. Dharma, and M. S. Putra, “SEMANGAT KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT . UNITED INDOBALI DENPASAR,” pp. 1–16, 2019.
- [17] A. D. Utami, “KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SEMARANG,” 2010.
- [18] F. Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, Edisi Sepu. Yogyakarta: Andi, 2005.
- [19] F. Sugara, S. Adji, and S. Chamidah, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo,” *ISOQUANT J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2020.
- [20] Y. W. Kusuma, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT,” vol. 5, 2016.



# Achmad Taqwimul Khafid - Plagiasi Artikel

## ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://eprints.umpo.ac.id">eprints.umpo.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id">ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://unpal.ac.id">unpal.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://khomsinu.blogspot.com">khomsinu.blogspot.com</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://sinta.unud.ac.id">sinta.unud.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1%
7	<a href="http://skripsi-skripsiun.blogspot.com">skripsi-skripsiun.blogspot.com</a> Internet Source	1%
8	Submitted to President University Student Paper	1%
9	<a href="http://jurnal.univpgri-palembang.ac.id">jurnal.univpgri-palembang.ac.id</a> Internet Source	1%

10	<a href="http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id">www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://www.stiemahardhika.ac.id">www.stiemahardhika.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://jogjapress.com">jogjapress.com</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://journal.univpancasila.ac.id">journal.univpancasila.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	Yuswa Dolar Tri Sendik Aksa, Woro Utari, Mei Indrawati. "ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PONOROGO", Journal of Applied Management and Accounting Science, 2021 Publication	1 %
15	<a href="http://stalenergo.ru">stalenergo.ru</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://stieabibudiprasetyo.com">stieabibudiprasetyo.com</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://pendyrafadigital.blogspot.com">pendyrafadigital.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://datasekripsi.blogspot.com">datasekripsi.blogspot.com</a> Internet Source	1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 1%

Exclude bibliography      On