

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Communication, Leadership, and Motivation: Boosting Employee Morale Through Regression Analysis

Komunikasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja: Meningkatkan Semangat Karyawan Melalui Analisis Regresi

Achmad Taqwimul Khafid, achmadtaqwimulkhafid@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Komala Sari, dewikomalasari@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to examine the influence of communication, leadership skills, and work motivation on employee morale in a private organization. The research utilized a saturated sampling method, with 67 respondents providing primary data. Multiple linear regression analysis was employed to analyze the data. The findings indicate that communication, leadership skills, and work motivation individually and collectively affect employee morale. The results highlight the significance of effective communication, strong leadership skills, and high work motivation in enhancing employee morale within organizations. These findings have important implications for managers and practitioners, emphasizing the importance of fostering positive communication, enhancing leadership skills, and promoting work motivation to boost employee morale in the workplace.

Highlights:

- Effective communication, strong leadership skills, and high work motivation impact employee morale.
- Multiple linear regression analysis confirms the influence of communication, leadership skills, and work motivation on employee morale.
- Findings emphasize the importance of fostering positive communication, enhancing leadership skills, and promoting work motivation for boosting employee morale in organizations.

Keywords: Communication, Leadership Skills, Work Motivation, Employee Morale, Multiple Linear Regression

Published date: 2022-12-26 00:00:00

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. Keterampilan kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu professional 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.

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, dermaga, 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 prasarananya, 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 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 :

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	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

Table 1. Data Absensi Karyawan Tahun 2019 PT. Albi Jaya Persada

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

jumlah hari kerja absen per-bulan

Tingkat Absensi =

$$\frac{\text{—jumlah hari kerja absen per-bulan—}}{\text{Jumlah hari kerja per-bulan}} \times 100\%$$

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 ketidak hadiran 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 Persadamasih 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?.

Metode Penelitian

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

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1.	Komunikasi (X_1)[7]	Completeness (kelengkapan) Clarity (kejelasan) Conciseness (kepadatan) Correctness (kebenaran)	Interval
2.	Skill Leadership (X_2)[8]	Technical Skills (keterampilan teknik) Human Relation Skills (keterampilan hubungan manusiawi) Conceptual Skills (keterampilan konseptual)	Interval
3.	Motivasi Kerja (X_3)[9]	Kebutuhan fisik dan biologis. Kebutuhan keselamatan dan keamanan. Kebutuhan sosial. Kebutuhan akan penghargaan. Aktualisasi diri	Interval
4.	Semangat Kerja (Y)[10]	Absensi Kerja sama Kepuasan kerja Kedisiplinan	Interval

Table 2. Indikator Variabel Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Albi Jaya Persada yang berjumlah 67 orang.

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 :

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

Table 3. Bobot Skor Jawaban Variabel

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:

1. Jika nilai *CronbachAlpha* > 0,60 maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai *CronbachAlpha* < 0,60 maka instrumen tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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

1. Jika nilai signifikan < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal
2. Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Identifikasi keberadaan multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *Cotof* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Jika besarnya nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10), ini memberi indikasi tidak ada problem multikolinieritas, 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 Watson dengan ketentuan apabila :

1. Nilai DW < 1,10 : ada autokorelasi
2. Nilai DW antara 1,10 s.d 1,54 : tanpa kesimpulan
3. Nilai DW antara 1,55 s.d 2,46 : tidak ada autokorelasi
4. Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90 : tanpa kesimpulan
5. Nilai DW > 2,91 : ada autokorelasi

Uji Statistik Deskriptif

Alat analisis yang digunakan dalam uji statistik 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:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Semangat Kerja

a= Konstanta

X_1 = Komunikasi

X_2 = Skill Leadership

X_3 = motivasi kerja

b_1 = koefisien regresi untuk variabel X_1

b_2 = koefisien regresi untuk variabel X_2

b_3 = koefisien regresi untuk variabel X_3

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_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), 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_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), dan sebaliknya.

2. Uji Simultani (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 (H_1) untuk diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), demikian sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikan dengan ketentuan nilai signifikan lebih dari 0,05, maka terdapat alasan untuk hipotesis satu (H_1) diterima dan menolak hipotesis nol (H_0), 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^2)

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^2 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.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pengujian Kualitas Data

Secara rinci pengujian instrument penelitian ini disajikan, sebagai berikut :

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Keterangan
Variabel Komunikasi(X_1)	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
Variabel Skill Leadership(X2)	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
	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
	X2.14	0.829	Valid
	X2.15	0.337	Valid
Variabel Motivasi Kerja (X3)	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
Variabel Semangat Kerja (Y)	Y1.1	0.542	Valid
	Y1.2	0.684	Valid
	Y1.3	0.355	Valid
	Y1.4	0.430	Valid
	Y1.5	0.666	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

Table 4. Uji Validitas

Pada hasil pengujian validitas diatas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuisisioner 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:

Variabel	Nilai alpha cronbach	NilaiKritis	Keterangan
----------	----------------------	-------------	------------

Komunikasi (X1)	0.936	0.7	Reliabel
Skill Leadership(X2)	0.928	0.7	Reliabel
Motivasi Kerja(X3)	0.846	0.7	Reliabel
Semangat Kerja(Y)	0.954	0.7	Reliabel

Table 5. Uji Reliabilitas

Dari data table diatas, dapat dilihat terdapat nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha pada variable Komunikasisebesar 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 kuisisioner yang digunakan dikatakan memiliki reliabilitas.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

		Komunikasi	Skill Leadership	Motivasi Kerja
N		67	67	67
Normal Parameters a,b	Mean	40.76	66.69	44.16
	Std. Deviation	2.196	3.358	2.247
Most Extreme Differences	Absolute	.170	.129	.161
	Positive	.087	.081	.161
	Negative	-.170	-.129	-.121
Test Statistic		.170	.129	.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.708c	.668c	.890c

Table 6. Uji Normalitas

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

a. Test distribution is Normal.b. Calculated from data.c. Lilliefors Significance Correction.

Table 7. Uji Normalitas

2. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886a	.935	.711	2.976	1.911
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Skill Leadership					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Table 8. Hasil Pengujian Autokorelasi

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

	Komunikasi	.906	1.103
	Skill Leadership	.879	1.138
	Motivasi Kerja	.933	1.071
a. Dependent Variable: Semangat Kerja			

Table 9. Hasil Pengujian Multikolinieritas

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*:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Table 10. Tabel Uji Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

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

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

1) Konstanta (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^2)

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

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

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

Table 11. Hasil Uji R Square

Pada table diatas 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 adalah 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 :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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

Table 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

1. Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerjamenunjukkan 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.
2. Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh *Skill Leadership* terhadap Semangat Kerjamenunjukkan 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.
3. Pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda pada hipotesa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerjamenunjukkan 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.

No.	Uraian	Hasil	Keterangan
1	Komunikasi Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada	Diterima	$2.635 > 1.66940$, $0,008 < 0,05$
2	Skill Leadership Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada	Diterima	$3.115 > 1.66940$, $0,009 < 0,05$
3	Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada	Diterima	$3.689 > 1.66940$, $0,003 < 0,05$
4	Komunikasi, Skill Leadership Dan Motivasi	Diterima	$4.756 > 2,750$, $0,003 < 0,05$

	Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja pada PT. Albi Jaya Persada	
--	--	--

Table 13. Hasil Pengujian Hipotesis

3. Uji Simultan (Uji F)

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

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

a. Dependent Variable: Semangat Kerjab. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Komunikasi, Skill Leadership

Table 14. Table Uji F

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 pemasalahan 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 diperintahkannya. 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 karyawannya. 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.

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 Kerjapada 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.

References

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 Multivariete 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. Adj, 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.