

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA  
(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Cebong Albasindo Wonosobo)**

Indriyani  
Email : [indyani0506@gmail.com](mailto:indyani0506@gmail.com)

Ridwan Baraba, S.E., M.M.  
Dedi Runanto, S.E., M.Si.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di PT. Cebong Albasindo Wonosobo. Berkaitan dengan tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja karyawan yang baik diharapkan karyawan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada bagian produksi PT. Cebong Albasindo Wonosobo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian produksi PT. Cebong Albasindo Wonosobo, yaitu 201 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

**Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan semangat kerja**

**A. PENDAHULUAN**

Salah satu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para manajer sebuah perusahaan adalah menggerakkan orang-orang dalam perusahaan, sehingga mereka bersedia bekerjasama secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran perusahaan. Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan semangat kerja karyawan yang

baik diharapkan karyawan mampu mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Semangat kerja menurut Hasibuan (2013:94) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Handoko (2009:198) mendefinisikan semangat kerja adalah sikap dari individu maupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Handoko (1996:251) yaitu komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Menurut Martoyo (1987:176) kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Seorang pemimpin yang memiliki perilaku positif dalam mengambil kebijakan selayaknya memiliki peran sebagai model dalam pengambilan keputusan, mengelola konflik, membangun tim, dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi bagi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan organisasi (Sagala, 2018).

Selain kepemimpinan, komunikasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan (Afandi, 2018:56). Kegagalan komunikasi dapat mengikis produktivitas dan menempatkan karyawan pada keadaan yang tidak menguntungkan, kegagalan ini dapat menghancurkan semangat kerja, terutama dalam masa ketika terjadi perubahan yang besar (West & Turner, 2008).

Selain faktor komunikasi, faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Nitisemito (1996:114) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

Selain itu, kompensasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004:442). Nitisemito (1996:92) berpendapat bahwa jumlah kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Bila kompensasi yang diberikan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja berarti perusahaan mendapatkan sekaligus dua keuntungan: yaitu akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Pada penelitian ini difokuskan pada karyawan bagian produksi PT. Cebong Albasindo Wonosobo. Menurut informasi yang diperoleh dari HRD PT. Cebong Albasindo Wonosobo bahwa semangat kerja karyawan masih rendah. Disebabkan karena pemimpin kurang tegas dalam menghadapi bawahan dan ketidakpastian, komunikasi karyawan satu dengan yang lainnya tidak terjalin dengan baik, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan kompensasi yang diterima dirasa tidak adil tidak sesuai harapan dan kebutuhan karyawan.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Cebong Albasindo Wonosobo ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Cebong Albasindo Wonosobo ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Cebong Albasindo Wonosobo ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Cebong Albasindo Wonosobo ?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Semangat Kerja**

Hasibuan (2013:94) berpendapat semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Sedangkan Nitisemito (2015:160) berpendapat semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

#### **b. Kepemimpinan**

Martoyo (1987:176) mendefinisikan Kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula (Martoyo, 1987:176).

#### **c. Komunikasi**

Secara sederhana komunikasi diartikan sebagai kegiatan tukar menukar informasi atau pesan atau berita antara pihak yang satu dengan pihak yang lain dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama, bahwa cara yang tepat untuk menerangkan suatu tindak komunikasi adalah menjawab pertanyaan "Siapa yang menyampaikan, apa yang disampaikan, melalui saluran apa, kepada siapa dan apa

pengaruhnya?” Cangara (2007). Komunikasi menurut Afandi (2018:56) merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan.

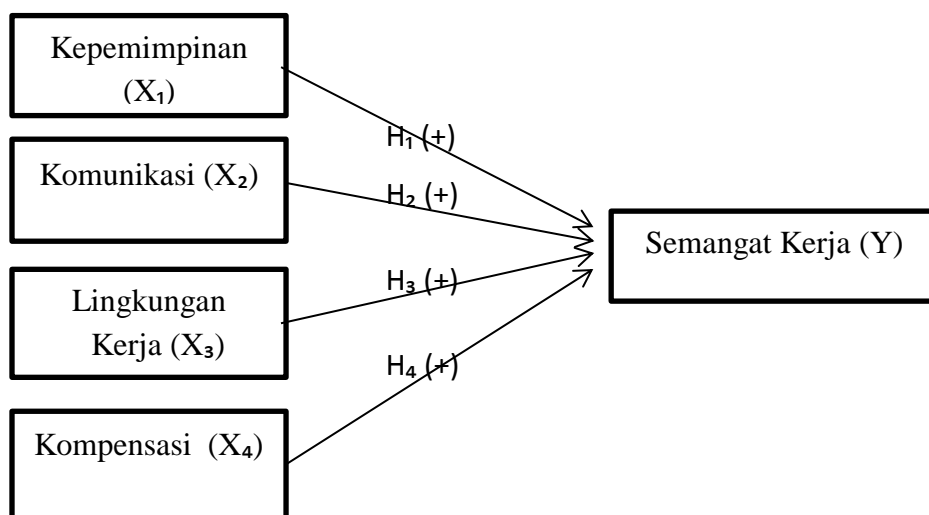
#### d. Lingkungan Kerja

Nitisemito (1996:109) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

#### e. Kompensasi

Menurut Nitisemito (1996:90), kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Sedangkan menurut Simamora (2004:442) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

## 2. Kerangka Pikir



Gambar 1.

Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> Secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **D. HIPOTESIS**

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja**

Seorang pemimpin yang memiliki perilaku positif dalam mengambil kebijakan selayaknya memiliki peran sebagai model dalam pengambilan keputusan, mengelola konflik, membangun tim, dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi bagi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan organisasi (Sagala, 2018).

Hasil penelitian Utami (2010) dan Lestari (2016) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang di ajukan pada penelitian ini, yaitu:

H<sub>1</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja

##### **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja**

Kegagalan komunikasi dapat mengikis produktivitas dan menempatkan karyawan pada keadaan yang tidak menguntungkan, kegagalan ini dapat menghancurkan semangat kerja, terutama dalam masa ketika terjadi perubahan yang besar (Richard West, Lynn H. Turner, 2008).

Hasil penelitian Utamajaya dan Sriathi (2015) dan Lestari (2016) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H<sub>2</sub>: Komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja

##### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Nitisemito (1996) berpendapat lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

Hasil penelitian Indriati (2015) dan Lestari (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Oleh sebab itu, hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H<sub>3</sub>: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja

#### 4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Nitisemito (1996) bahwa jumlah kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Bila kompensasi yang diberikan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja berarti perusahaan mendapatkan sekaligus dua keuntungan: yaitu akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Hasil penelitian Danti dkk (2014) dan Lestari (2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Oleh sebab itu, hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini, yaitu:

H<sub>4</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional Variabel

#### a. Semangat Kerja (Y)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2015:160).

Indikator Semangat Kerja menurut Nitisemito (2015) adalah:

- 1) Absensi.
- 2) Kerjasama.
- 3) Kepuasan kerja.
- 4) Kedisiplinan.

### **b. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Kepemimpinan merupakan keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. (Martoyo, 1987:176). Indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179) adalah:

- 1) Kemampuan analitis.
- 2) Ketrampilan berkomunikasi.
- 3) Keberanian.
- 4) Kemampuan mendengar.
- 5) Ketegasan.

### **c. Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

Menurut pendapat Afandi (2018:56) komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan.

Indikator komunikasi menurut Afandi (2018:64) adalah:

- 1) Dimensi penyampaian tugas terdiri dari indikator:
  - a. Bijaksana.
  - b. Kesopanan.
  - c. Kata yang tepat.
  - d. Bahasa yang sopan dan halus.
- 2) Dimensi umpan balik terdiri dari indikator:
  - a. Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan.
  - b. Penerimaan tanggapan dari informasi tugas.
  - c. Penerimaan kepastian tugas.

### **d. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan



sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah:

- 1) Penerangan cahaya.
- 2) Suhu udara.
- 3) Suara bising.
- 4) Ruang gerak yang diperlukan.
- 5) Keamanan kerja.
- 6) Hubungan karyawan.

**e. Kompensasi (X<sub>4</sub>)**

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004:442).

Indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) adalah:

- 1) Upah dan gaji.
- 2) Insentif.
- 3) Tunjangan.
- 4) Fasilitas.

**2. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai *Corrected Item Total Correlation* bernilai positif dan lebih dari 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (Instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

**b. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's alpha if item deleted* > 0,7 dan *Cronbach's alpha* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas semuanya reliabel, yang

berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten bila dipakai secara berulang kali.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value (Sig.)</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,236	0,003	Positif dan Signifikan
Komunikasi (X <sub>2</sub> )	0,242	0,002	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,197	0,012	Positif dan Signifikan
Kompensasi (X <sub>4</sub> )	0,193	0,015	Positif dan Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,236X_1 + 0,242X_2 + 0,197X_3 + 0,193X_4$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kepemimpinan mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,236. Artinya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel semangat kerja, dan apabila kepemimpinan dilaksanakan dengan baik dan sesuai keinginan karyawan maka semangat kerja semakin meningkat.
- Komunikasi mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,242. Artinya variabel komunikasi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel semangat kerja, dan apabila komunikasi dapat terjalin dengan baik antara karyawan satu dengan yang lainnya maka semangat kerja semakin meningkat.
- Lingkungan kerja mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu

sebesar 0,197. Artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel semangat kerja, dan apabila lingkungan kerja disekitar sesuai dengan harapan karyawan maka semangat kerja semakin meningkat.

- d. Kompensasi mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,193. Artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel semangat kerja, dan apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka semangat kerja semakin meningkat.

## **2. Uji Signifikansi**

Penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi dari variabel pertama kepemimpinan sebesar  $0,003 < 0,05$  atau signifikan, maka variabel kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap semangat kerja. Variabel kedua komunikasi sebesar  $0,002 < 0,05$  atau signifikan, maka variabel komunikasi berpengaruh kuat terhadap semangat kerja. Variabel ketiga lingkungan kerja sebesar  $0,012 < 0,05$  atau signifikan, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh kuat terhadap semangat kerja. Sedangkan variabel keempat kompensasi sebesar  $0,015 < 0,05$  atau signifikan, maka variabel kompensasi juga berpengaruh kuat terhadap semangat kerja.

## **3. Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan**

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah 0,236 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar  $0,003 (<0,05)$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Hal ini memiliki arti bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada bagian produksi PT. Cebong Albasindo Wonosobo. Seperti yang diungkapkan Sagala (2018) seorang pemimpin yang memiliki perilaku positif dalam mengambil kebijakan selayaknya memiliki peran sebagai model dalam pengambilan

keputusan, mengelola konflik, membangun tim, dan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi bagi anggotanya untuk mencapai tujuan bersama dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) dan Utami (2010) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

b. Pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komunikasi adalah 0,242 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,002 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima, yang berarti komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Hal ini memiliki arti bahwa komunikasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada bagian produksi PT. Cebong Albasindo Wonosobo. Seperti yang diungkapkan West & Turner (2008) kegagalan komunikasi dapat mengikis produktivitas dan menempatkan karyawan pada keadaan yang tidak menguntungkan, kegagalan ini dapat menghancurkan semangat kerja, terutama dalam masa ketika terjadi perubahan yang besar.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016) dan Utamajaya (2015) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,197 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,012 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada bagian produksi PT. Cebong Albasindo Wonosobo. Seperti yang diungkapkan Nitisemito

(1996:114) berpendapat lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2016), Utamajaya (2015) dan indriati (2015) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

d. Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,193 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,015 ( $<0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Hal ini memiliki arti bahwa kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan pada bagian produksi PT. Cebong Albasindo Wonosobo. Seperti yang diungkapkan Nitisemito (1996:92) bahwa jumlah kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja. Bila kompensasi yang diberikan sudah dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja berarti perusahaan mendapatkan sekaligus dua keuntungan: yaitu akan mampu mengikat dan sekaligus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Danti, dkk (2014) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

## **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cebong Albasindo Wonosobo.

2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cebong Albasindo Wonosobo.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cebong Albasindo Wonosobo.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Cebong Albasindo Wonosobo.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke1. Nusa Media Yogyakarta.
- Cangara, Hafied. 2007. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Danti, Fajarrini P, Hakam, Moh. Soe'oed, dan Mukzam, Moch. Djudi. 2014. Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada karyawan CV Sejahtera, pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 9 No. 2 April 2014.
- Handoko Hani, T. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Jakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Satu, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriati, Merita. 2015. Pengaruh Stres, Konflik, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Home Industri Getuk Pisang "BAARIKLANA" Desa Kepung. *Jurnal Nasional E. Doc Library*.
- Lestari, Dewi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan KJKS BMT Tumang Boyolali. *E-Jurnal Manajemen*, 3(1), pp:78.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia-Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta:UGM.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE.
- Sagala, Syaiful. 2018. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Cetakan Ke-1 Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Utamajaya, I Dewa Gede Adi Putra dan Sriathi, Anak Agung Ayu. 2015. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 6, 2015: 1504-1524.
- Utami, Ari Dwi. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmiah Niagara* Vol. V No.3.
- West Richard dan Lynn H. Turner. 2008. *Pengantar Teori Komunikasi*. Edisi ke-3. Jakarta: Penerbit Salemba.