



## JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

P-ISSN 2339-0603

E-mail: analisa.journal@untag-banyuwangi.ac.id

### ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA SENTOSA BETON

Rita Puri Wijayanti, Rio Sudirman, Winda Hurotul

<sup>1</sup> manajemen Department, Faculty of Economic, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui semangat kerja karyawan pada PT. Sentosa Jaya Beton Banyuwangi. Hasil penelitian menunjukkan Untuk gaya kepemimpinan didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,561 > 1,67722$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi. Untuk Kompensasi didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,784 > 1,67722$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi. Untuk disiplin kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,645 > 1,67722$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi. Perusahaan perlu mempertahankan gaya kepemimpinan dikarenakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja di PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi. Gaya kepemimpinan identik dengan cara pemimpin dalam melakukan tindakan ataupun ketegasan dalam memimpin suatu perusahaan. Sehingga hal tersebut mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap semangat kerja karyawan, perlu mempertimbangkan lagi faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap semangat kerja, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja.

#### Article History

#### Keywords

Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

## INTRODUCTION

PT. Jaya Sentosa Beton merupakan perusahaan yang bergerak dibidang furniture berorientasi ekspor. PT Warisan berdiri dari tahun 1989 dan kini telah berkembang menjadi pabrik furnitur modern, dengan berbagai kantor dan showroom yang mendunia dan salah satu perusahaan produksi berdiri di Kota Banyuwangi Jawa Timur Indonesia. PT. Jaya Sentosa Beton telah memproduksi furnitur untuk hotel dan resort internasional dan mampu memenuhi kontrak besar dari pesanan mebel, namun juga cukup fleksible untuk memasok pesanan yang lebih kecil, pesanan yang lebih spesifik (baik itu untuk tempat tinggal maupun cafe). PT Warisan mungkin saat ini sangat berkembang, namun ada

beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu semangat kerja karyawan. Karen semangat kerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Menurut Robbins (Busro, 2018:101) menyatakan bahwa semangat kerja yaitu suatu sikap yang umum dilakukan dalam suatu pekerjaan seseorang, selisih banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Semangat kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang telah diperoleh dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut. Dan sebaliknya jika semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan hasil yang di harapkan maka semakin rendah juga semangat kerja pegawai tersebut. Semangat kerja karyawan akan memiliki peran yang sangat positif bagi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan memiliki semangat kerja yang tinggi yang membuat semangat bekerja pada diri karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Perusahaan harus mampu memperhatikan faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja.

Menurut Busro (2018:226) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku ataupun tindakan yang secara konsisten yang di perankan oleh pimpinan ketika memengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas, dan sikap kerja karyawan. Namun di PT Warisan Eurindo Banyuwangi, karena banyaknya departemen dan dari masing-masing departemen memiliki atasan tentunya dari masing-masing atasan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Mungkin selama ini gaya kepemimpinan yang diteorikan di PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar mau melakukan apa yang telah diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun hal itu bukanlah hal yang mudah, karena tidak semua pimpinan memahami bagaimana cara menggerakkan karyawan sehingga timbul adalah hal – hal yang sifatnya kontraproduktif dan benturan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan karyawan itu sendiri. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi dalam menentukan tujuan setiap organisasi, serta memotivasi karyawan dan mempengaruhi dalam mencapai tujuan. Kemudian didukung dengan hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu kompensasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan kinerja yang baik juga dengan cara perusahaan melakukan penilaian, memberikan balas jasa dalam setiap individu dan juga kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang sudah dicapai. Pekerja sebagai manusia pastinya memiliki kebutuhan – kebutuhan dan akan selalu berusaha memenuhi kebutuhannya, untuk itulah manusia bekerja dengan harapan untuk memperoleh imbalan/kompensasi. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena hal tersebut mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia. Salah satu aspek yang membentuk semangat kerja adalah kompensasi oleh karena itu perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai balas jasa dan ini akan mempengaruhi kinerja dan semangat kerja setiap karyawan.

Kompensasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga dengan bertambahnya semangat yang dimiliki karyawan akan menambah inovasi, sehingga mampu mensukseskan planning dan goal perusahaan. Kompensasi merupakan biaya yang telah dikeluarkan atau bisa juga suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawannya. Program kompensasi atau balas jasa harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuan yang sudah diberlakukan. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar balas jasa yang telah diberikan menambah gairah dan semangat kerja karyawan. Kebijakan kompensasi baik besarnya, struktur dan waktu pembayaran dapat membangkitkan semangat dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja terbaik, sehingga membantu tercapainya tujuan perusahaan. Namun di PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi dalam memberikan kompensasi atau gaji terhadap karyawan yang sudah lama bekerja bahkan puluhan tahun, gaji mereka tidak jauh berbeda dengan karyawan baru. Hal tersebut menimbulkan kecemburuan oleh karyawan lama terhadap karyawan baru dan merasa tidak puas dengan apa yang sudah diperoleh.

Kompensasi dengan semangat kerja memiliki timbal balik saling mempengaruhi. Dengan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain sebagai ikatan kerja sama, semangat kerjasama serta disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan seorang karyawan terhadap perintah yang telah diberlakukan di suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangatlah penting karena bagi organisasi suatu perusahaan, sebab tanpa adanya disiplin tidak akan ada usaha bersama yang konstruktif didalam mencapai tujuan bersama. Salah satu kewajiban perusahaan adalah mewujudkan serta mengembangkan adanya disiplin yang baik, saling menghargai, saling mengerti, dan mengakui hak – hak dan kewajiban serta tanggung jawab antara pimpinan dan pekerja. Dan berbicara kedisiplinan, di PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi adanya kurang disiplin yang kurang baik. Seperti sering terlambat, tidak memakai perlengkapan yang sudah disediakan, dan merokok disaat jam kerja.

Dari penjelasan yang diberikan dapat diketahui ketika perusahaan memiliki hubungan kepemimpinan yang baik, kompensasi yang cukup, dan seluruh karyawan dapat disiplin maka perusahaan akan mencapai hasil yang terbaik. Dengan begitu timbullah kepuasan yang tinggi, maka akan tercapai karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang singkat, dan mengurangi kesalahan, kemungkinan adanya karyawan yang akan berpindah akan semakin kecil, penggunaan waktu istirahat dengan tepat, dan lain sebagainya sehingga efektivitas kerja tercapai. Penelitian yang dilakukan di PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi berdasarkan observasi secara langsung oleh penulis. Lokasi ini dipilih berdasarkan beberapa asumsi yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, beberapa hal tersebut yaitu dengan adanya Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja.

## LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESES

### 2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Maxwel (Busro, 2018:215) Gaya Kepemimpinan yaitu suatu kehidupan yang memengaruhi kehidupan orang lain. Kepemimpinan adalah sesuatu yang melekat pada diri seseorang pemimpin yang berupa sifat – sifat tertentu seperti kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*).

Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (*posisi*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah sebagai proses antarmubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahannya, dalam situasi tertentu. Menurut Ivancevich dkk dalam Busro (2018:215) mendefinisikan kepemimpinan sebagai, “*Process of influencing others to facilitate the attainment of organizationally relevant goals*” yaitu proses memengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses atau fungsi pada umumnya untuk memengaruhi orang – orang yang berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Kepemimpinan menurut Obiwuru (Busro, 2018:216) adalah “*Leadership as the individual behavior to guide a group to achieve the common target*” artinya kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas – aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Kepemimpinan menurut Dubrin (Busro, 2018:216) kepemimpinan merupakan upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Caranya dengan memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah dan tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons sehingga menimbulkan perubahan yang positif, membangkitkan kekuatan dinamis penting yang dapat memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Pemimpin pada hakikatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang – orang yang ada dalam lingkungan kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Kekuasaan merupakan kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas – tugas yang harus di laksanaakannya (Busro, 2018 : 219). Munculnya seorang pemimpin sangat diperlukan dalam keadaan – keadaan dimana tujuan kelompok sosial yang bersangkutan terhalang atau apabila kelompokk tadi mengalami ancaman – ancaman dari luar.

Dalam keadaan tersebut , maka agak sulit bagi warga – warga kelompok yang bersangkutan untuk menentukan langkah – langkah yang harus di ambil dalam mengatasi kesulitan yang dihadapinya. Disinilah perlunya seorang pemimpin. Munculnya seorang pemimpin merupakan hasil dari proses yang dinammis atau sesuai dengan kebutuhan kelompok tersebut. Bila tidak muncul pemimpin dalam suatu kelompok mungkin disebabkan karena seorang individu yang diharapkan menjadi pemimpin ternyata tidak berhasil membuka jalan bagi kelompoknya untuk mencapai tujuan sehingga kebutuhan warganya tidak terpenuhi.

## **2.2 Kompensasi**

Pengusaha adalah setiap tenaga kerja yang memperoleh pendapatannya berupa laba (profit) atau dividen dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini tidak menentu besar kecilnya, itu semua tergantung dari laba yang diperoleh oleh perusahaan, bahkan itu juga tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang sudah diinvestasikan. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik maupun pikiran) kepada suatu perusahaan dan mengharapkan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang sudah dibuat. Besarnya balas jasa sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan di peroleh.

Kompensasi inilah yang di gunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan sehari – harinya. Menurut Hasibuan (2013:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang bentuk dengan uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yaang sudah di berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kertas kepada karyawan bersangkutan.

Handoko (Larasati, 2018:91) Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan untuk masa yang akan datang. Dan agus (Larasati, 2018:91) mengatakan bahwa kompensasi adalah penghargaan langsung ataupun tidak langsung finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Cascio (Larasati, 2018:92) bahwa kompensasi itu terbagi mejadi dua yaitu kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport,, tunjangan hari raya, uang lembur dan tunjangan langsung yang lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung yaitu terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan, jabatan dan mutasi.

## **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang ada pada MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya agar mempunyai disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadan dengan tugas dan taanggung jaeabnya sebagai karyawan. Jadi dia akan mematuhi setiap tugas yang diberikan dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang/karyawan yang sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan, baik tertulis maupun tidak,

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan adanya tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dan perusahaan akan mengalami kesusahan dalam mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ada. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan yang sudah ada.

Hukuman sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang lebih baik di perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fungsi – fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik ataupun tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi – fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi – fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

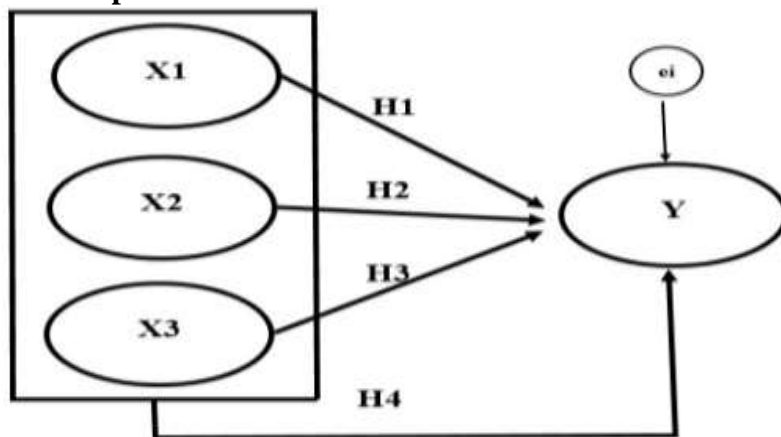
### Semangat kerja

Menurut Hasibuan (2013:202) semangat kerja (*job statisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suana lingkungan kerja yang baik. Semangat kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, kecintaan, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Semangat kerja menurut Robbins (Busro, 2018:101) menyatakan bahwa semangat kerja yaitu sikap yang umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang akan diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Semangat kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang telah diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas pegawai tersebut dan sebaliknya. Jika semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut.

Menurut Robbins (Busro, 2018:101) menyatakan, bahwa semangat kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi beberapa karakteristik. Perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

### Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

Dalam penelitian ini, penulis mengambil 3 variabel independen atau bebas dan 1 variabel dependen (terikat). Dimana  $X_1$  = Gaya Kepemimpinan  $X_2$  = Kompensasi,  $X_3$  = Disiplin Kerja dan  $Y$  = Semangat kerja

Keterangan :

$X_1$  : Gaya Kepemimpinan

$X_2$  : Kompensasi

$X_3$  : Disiplin Kerja

$Y$  : Semangat kerja

$e_i$  : Variabel Pengganggu

H1 :Diduga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H2 :Diduga Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H3 :Diduga Disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

H4 :Diduga gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan Di PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi, yang beralamat di Jalan Letjen Soeprapto No. 69 Kec. Kalipuro Kab.Banyuwangi Jawa Timur Indonesia. Warisan Eurindo merupakan salah satu Perusahaan swasta yang bergerak dibidang *furniture* berorientasi ekspor.

Menurut Pamela dkk (Busro, 2019:126) Populasi yaitu keseluruhan elemen yang nantinya akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah semua subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang akan diteliti. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari:obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti agar dapat dipelajari. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan departement finishing PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi, yang sebanyak 60 orang.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2019:296) merupakan langkah utama dalam penelitian untuk mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara : observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), studi kepustakaan.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) memiliki pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan yaitu , nilai  $t_{hitung}$  untuk gaya kepemimpinan yaitu sebesar 3,686 dengan tingkat signifikansi 0,001 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67722. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $3,686 > 1,67722$ ) atau  $sign. t < 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi.

Gaya kepemimpinan merupakan cara atau tindakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan agar karyawan tersebut mau menjalankan tugas yang diberikan. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu mengarahkan, serta mempengaruhi atau memotivasi karyawannya untuk memperoleh tujuan yang diharapkan perusahaan. Dengan hal itu maka pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Sinurat (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka akan menumbuhkan semangat kerja karyawan, dan

menciptakan hubungan yang baik antar karyawan dengan pimpinan. Dengan kesimpulan Hipotesis 1 (H1) dinyatakan dapat diterima.

#### **Pengaruh Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian uji  $t$  (parsial) kompensasi terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan yaitu nilai  $t_{hitung}$  untuk kompensasi yaitu sebesar 3,182 dengan tingkat signifikansi 0,003 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67722. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $3,182 > 1,67722$  atau  $sign. t < 5\%$  ( $0,003 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi.

Kompensasi merupakan timbal balik yang dilakukan oleh perusahaan dengan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Terpenuhnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan menumbuhkan semangat kerja para karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan adil sesuai dengan potensi maupun kerja yang dilakukan karyawan, maka dengan hal tersebut karyawan akan merasakan dan menimbulkan semangat kerja para karyawan. Dari penelitian veriyani dkk (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini berpendapat bahwa kompensasi yang harus diperoleh oleh karyawan harus sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, sehingga meningkatkan semangat kerja serta semangat kerja karyawan. Dengan kesimpulan bahwa hipotesis 2 (H2) dinyatakan dapat diterima.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dari uji  $t$  (parsial) disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan yaitu nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja yaitu sebesar 2,755 dengan tingkat signifikansi 0,008 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67722. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $2,755 > 1,67722$ ) atau  $sign. t < 5\%$  ( $0,008 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi.

Disiplin kerja merupakan cerminan dari semangat kerja karyawan. Disiplin kerja perlu adanya peningkatan agar apa yang diharapkan perusahaan tercapai dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Dari penelitian Saputra dkk (2018) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja harus diterapkan secara optimal, karena disiplin kerja yang rendah akan mengakibatkan produktivitas kerja menurun, sehingga semangat kerja pada karyawan berkurang. Dengan kesimpulan hipotesis 3 (H3) dinyatakan dapat diterima.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat kerja Karyawan**

Dalam pengujian Uji F dapat diketahui bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini terbukti dengan hasil yang diperoleh dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,467 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% sebesar 2,80. Sehingga dilihat dari pengolahan data bahwa  $[F]_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $9,467 > 2,87$ ) atau tingkat signifikansi  $< 5\%$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi.

Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan didalam suatu perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan, karena gaya kepemimpinan yang tepat mempengaruhi semangat kerja karyawan, kreativitas, maupun sikap dari karyawan. Dukungan lain dalam meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas yang ada pada PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi. Sedangkan dengan adanya



disiplin kerja terhadap karyawan hal tersebut dikarenakan adanya semangat kerja terhadap karyawan.

Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja yang ada pada perusahaan maka perlu meningkatkan kualitas perusahaan agar semangat kerja karyawan lebih baik dan menumbuhkan rasa semangat kerja untuk karyawan, sehingga dengan semangatnya karyawan dalam bekerja maka tujuan perusahaan akan tercapai. Maka hipotesis 4 (H4) dinyatakan dapat diterima.

## CONCLUSION

Untuk gaya kepemimpinan didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,561 > 1,67722$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi. Untuk Kompensasi didapatkan hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,784 > 1,67722$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi. Untuk disiplin kerja didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,645 > 1,67722$ ) maka  $H_0$  ditolak yang artinya variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi.

Perusahaan perlu mempertahankan gaya kepemimpinan dikarenakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja di PT. Jaya Sentosa Beton Banyuwangi. Gaya kepemimpinan identik dengan cara pemimpin dalam melakukan tindakan ataupun ketegasan dalam memimpin suatu perusahaan. Sehingga hal tersebut mempengaruhi semangat kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terhadap semangat kerja karyawan, perlu mempertimbangkan lagi faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap semangat kerja, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja.

## REFERENCES

- Busro, Muhammad 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta :prenadamedia Grop
- Fenny, dkk. 2019. Pengaruh Gaya kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Semangat kerja Pada PT Sinarmas Multifinance *Jurnal ekoomi Keuangan dan Kebijakan Publik* Vol.1 No. 1
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: PT Bumi Aksara
- ..... 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Larasati, Sri. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Deepublish
- Nurhaeda Z. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Jurnal Mirai Manajemen Terakreditasi Nasional* Vol.6 No. 1
- Saputra, Ahmad. 2018. Pengaruh Motivasi dan Displin Terhadap Semangat kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 29 No. 2
- Setyaningsih, Endah. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Lion Mentari Arlines *Jurnal Ekonomi Sakti* Vol.7 No. 2
- Sinurat, 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja Karyawan pada PT Himawan Putra Medan *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No. 2
- Simanungkalit, Yesa Marta Vita. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Lion Mentari Airlines *Jurnal Ekonomi Sakti* Vol. 7 No.2
- Sugiyono, 2019. *Metode penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabetha
- Sinurat, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmiah Bussiness Progres* Vol. 10 No. 2



- Veriyani Rani, dkk. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT Soljer Abadi *Jurnal Ilmiah MEA* Vol.2 No.2
- Wasiman. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam *Jurnal Akrab Juara* Vol. 3 No. 1
- Willy, dkk. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusaha* Jakarta : Rajawali PersWidani, Ni Luh Sri. 2018 “Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol 10, No. 1 2018.
- Wibowo. 2013, *Budaya Organisasi*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Zainul, Mohammad. Burhannudin. Muhammad Harlie. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin” *Jurnal Maksipreneur:Manajemen, Koperasi Dan Entrepreneurship*, Vol 8, 191-206