

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN TRANSMART PABELAN

Oktaviana Kristin Wibowo¹

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.
kristinoktaviana41@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Transmart Pabelan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Transmart Pabelan yang berjumlah 50 orang yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus digunakan apabila semua populasi dijadikan sebagai responden, dengan ketentuan bila populasi kurang dari 100 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS 21. Data yang diteliti merupakan data kuesioner karyawan Transmart Pabelan. Hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja, sedangkan komunikasi tidak signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,534 atau 53,4%. Hasil penelitian ini berarti 53,4% variasi variabel dependen yaitu semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja dan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

***Abstract:** This study aims to determine the influence of leadership, communication, work motivation and work environment on the morale of Transmart Pabelan employees. The population and sample in this study were all 50 employees of Transmart Pabelan who were taken using the saturated sample technique or the census was used if all the population were used as respondents, provided that the population was less than 100 people. The analytical method used is multiple regression analysis using the SPSS 21 program. The data studied are employee questionnaire data from Transmart Pabelan. The results of this study indicate that leadership, work motivation and work environment significantly affect work morale, while communication does not significantly affect work morale. The results of the coefficient of determination obtained R^2 value of 0.534 or 53.4%. The results of this study mean 53.4% of the variation in the dependent variable, namely employee morale is influenced by independent variables, namely leadership, work motivation, communication and work environment and the remaining 46.6% is influenced by other factors not examined.*

Keywords : Leadership, Work Motivation, Communication, Work Environment, Morale

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya yang kompeten dengan kinerja yang baik mampu bersaing dan berkembang dengan zaman dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, apapun aktifitas dan tujuan perusahaan jika tidak mempunyai SDM yang kompeten, trampil, profesional, serta berperilaku dan bermoral baik maka tujuan penting dari perusahaan sendiri juga tidak akan terpenuhi dan merugi.

Dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk dapat meningkatkan perkembangan karyawan, hubungan kerja yang serasi dengan sesama karyawan dari bawah sampai atas untuk penyatu perpaduan yang efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama yang solid sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivas kerja. Maka dari itu, suatu organisasi/perusahaan harus mampu menjalankan strategi dalam memanejemenkan sumber daya manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan/target perusahaan itu sendiri. Dengan memberikan hak-hak karyawan yang adil dan manusiawi dapat merangsang karyawan untuk mempunyai rasa semangat kerja.

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni, 2005). Apabila semangat kerja rendah maka pekerjaan yang dihasilkan dan kontribusi yang diberikan hanya akan sekedar apa yang diperintah. Sebaliknya, adanya semangat kerja yang tinggi tiap individu akan berdampak positif untuk memberikan kontribusi penuh dan komitmen dalam pekerjaannya untuk perusahaan. Nitisemito (2008:13) menyatakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan fisik, dan kompensasi. Pangondian (2011), sangat penting memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja dalam kantor, karena komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Kim 2009). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Putu Intan Cahya Dewi dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2019) menyatakan bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakani, Rice Haryati, Delvianti (2021) menyatakan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja.

Transmart Pabelan (PT. Alfa Retail Indonesia) merupakan perusahaan swasta yang berada di Kabupaten Sukoharjo dan bergerak dibidang retail. Sesuai dengan visi misinya ingin menjadi peretail nomor 1 di Indonesia. Karyawan yang bekerja mempunyai lingkup tugas bervariasi yang membutuhkan kerjasama, inisiatif serta tanggung jawab untuk mereka berkembang dan berjalan selaras. Selain itu, diharapkan menjadi *role mode* dengan pandangan positif dalam pelayanan baik, jujur, serta rasa solidaritas yang tinggi dalam bekerja.

Sehubungan dengan hal ini maka perusahaan harus dapat memilih dan memilah SDM itu sendiri dengan baik dan bijak. Karyawan sendiri pada umumnya mempunyai peran penting pada perusahaan, namun masing-masing karyawan mempunyai ketrampilan yang berbeda-beda, tergantung bagaimana perusahaan memberikan wadah bagi karyawan agar dapat memberikan performa dan kualitas yang baik. Namun semangat kerja ini harus didasari adanya selarasan antara atasan dengan bawahan.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan semangat kerja karyawan Transmart Pabelan, nampaknya masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal di Transmart Pabelan yang mempengaruhi semangat kerja antara lain dampak dari *Covid-19* yang dimana mengharuskan perusahaan memangkas karyawannya yang menimbulkan berbagai macam reaksi seperti rasa waswas. Adanya pemangkas ini, karyawan diharuskan *multitasking*. Dengan jobdesk yang bertambah ini karyawan jadi ekstra bekerja namun dengan gaji yang sama. Dimana ada pula karyawan yang merasa bekerja sendiri dibanding karyawan yang lain, hal ini menyebabkan rasa iri/cemburu terhadap sesama karyawan. Performa *service* yang diberikan kepada *customer* juga berpengaruh dikarenakan *man power* yang terbilang cukup sedikit disetiap divisinya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis sangat tertarik untuk mengetahui apakah kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada semangat kerja karyawan Transmart Pabelan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Transmart Pabelan berlokasi di Jl. A. Yani No.234, Banaran, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Sedangkan objek penelitian ini melibatkan para karyawan di perusahaan tersebut, yaitu Transmart Pabelan.

Populasi dan Sampel

Menurut Warsito (2019:49) populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, gejala atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Transmart Pabelan, yakni sebanyak 50 orang.

Teknik sampel jenuh atau sensus digunakan apabila semua populasi dijadikan sebagai responden, dengan ketentuan bila populasi kurang dari 100 orang (Ridwan dan Sunarto, 2013:17). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Transmart Pabelan sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian dengan pengumpulan data yaitu dengan metode kuisioner.

Metode Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan dengan menggunakan :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Secara umum validitas dapat dikatakan sebagai kekuatan kesimpulan, inferensi, atau proposisi dari hasil riset yang sudah dilakukan peneliti dan mendekati kebenaran. Sedangkan reliabilitas secara umum dapat dikatakan sebagai adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda.

2. Uji Normalitas Data, Multikolinieritas dan Heterokedastisitas
Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda.

3. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$ = Koefisien Regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Komunikasi

X4 = Lingkungan Kerja

E = error

4. Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi menggunakan alat analisis sebagai berikut :

- Pengujian Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), komunikasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap semangat kerja (Y).

- Pengujian secara Simultan dengan serempak (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), komunikasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) bersama-sama berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap semangat kerja (Y).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 50 orang responden untuk mengetahui hasil dari tanggapan mereka terhadap kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja dan semangat kerja di Transmart Pabelan. Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan dengan kategori: jenis kelamin, usia dan masa kerja.

Tabel 1
Karakteristik Responden

	Karakteristik	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin	Perempuan	20	40%
	Laki-laki	30	60%
	Total	50	100%
Usia	<30	16	32%
	30-55	34	68%
	Total	50	100%
Masa Kerja	5 tahun	13	26%
	6-10 tahun	12	24%
	11-15 tahun	4	8%
	lebih dari 16 tahun	21	42%
	Total	50	100%

Dari tabel 1, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Transmart Pabelan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 30 orang (60%), berusia 30-55 tahun sebanyak 34 orang (68%) dan masa kerja lebih dari 16 tahun sebanyak 21 orang (42%).

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan mengukur butir-butir pertanyaan dalam kuesioner dari masing-masing variabel penelitian dengan membandingkan nilai *correlated* item-total *correlations* (r hitung) dengan perhitungan r tabel. Nilai r tabel dicari pada taraf signifikan sebesar 0,05 dan jumlah data sebanyak 50 sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2787. Perhitungan nilai r hitung dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

	V	Person Correlation (r-hitung)	R- tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan	X1.1	0,741	0,2787	Valid
	X.1.2	0,743	0,2787	Valid
	X1.3	0,843	0,2787	Valid
	X1.4	0,815	0,2787	Valid
	X1.5	0,761	0,2787	Valid
	X1.6	0,761	0,2787	Valid
	X1.7	0,696	0,2787	Valid
	X1.8	0,807	0,2787	Valid
Motivasi Kerja	V	Person Correlation (r-hitung)	R- tabel	Kesimpulan

	X2.1	0,660	0,2787	Valid
	X2.2	0,726	0,2787	Valid
	X2.3	0,723	0,2787	Valid
	X2.4	0,809	0,2787	Valid
	X2.5	0,725	0,2787	Valid
	X2.6	0,688	0,2787	Valid
Komunikasi	V	Person Correlation (r-hitung)	R- tabel	Kesimpulan
	X3.1	0,909	0,2787	Valid
	X3.2	0,796	0,2787	Valid
	X3.3	0,868	0,2787	Valid
	X3.4	0,781	0,2787	Valid
	X3.5	0,548	0,2787	Valid
	X3.6	0,642	0,2787	Valid
Lingkungan Kerja	V	Person Correlation (r-hitung)	R- tabel	Kesimpulan
	X4.1	0,793	0,2787	Valid
	X4.2	0,862	0,2787	Valid
	X4.3	0,747	0,2787	Valid
	X4.4	0,925	0,2787	Valid
Semangat Kerja	V	Person Correlation (r-hitung)	R- tabel	Kesimpulan
	Y1	0,847	0,2787	Valid
	Y2	0,782	0,2787	Valid
	Y3	0,877	0,2787	Valid
	Y4	0,91	0,2787	Valid
	Y5	0,867	0,2787	Valid
	Y6	0,85	0,2787	Valid

Sumber: Output SPSS, 2022.

Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari item pernyataan pada variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3), lingkungan kerja (X4) dan semangat kerja (Y) keseluruhannya valid dengan kriteria r hitung $>$ r tabel. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dan dapat digunakan dalam analisi selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas difungsikan melakukan pengukuran suatu kuesioner yang merupakan sebuah indikator dari variabel. Rumus koefisien *Alpha Cronbach* digunakan pada penelitian ini, yaitu dengan menyeleraskan nilai *Alpha* dengan standarnya. Reliabilitas suatu konstruksi variabel disebut baik jika mempunyai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. (Sugiyono,2017). Dalam tabel dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,901	Reliabel
Motivasi	0,814	Reliabel
Komunikasi	0,851	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,848	Reliabel
Semangat Kerja	0,925	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2022.

Dari hasil uji reliabilitas didapat nilai *cronbach's alpha* lebih besar 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai signifikan diatas 0,05 maka terdistribusi normal, dan jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka tidak terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan melalui *Kolmogorov Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94789403
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.103
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.931
Asymp. Sig. (2-tailed)		.351

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil diatas, dapat diketahui bahwa nilai residual untuk data (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0,351 > 0,05. Dengan demikian signifikan residualnya berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Metode pengambilan keputusan yaitu *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, derngan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,612	1,634
Motivasi Kerja	,385	2,595
Komunikasi	,345	2,898
Lingkungan Kerja	,579	1,726

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

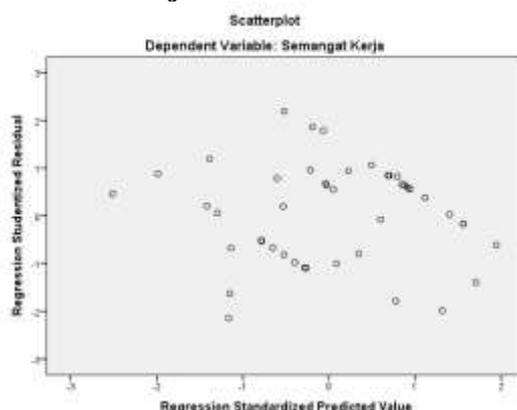
Sumber: Output SPSS, 2022.

Dari output diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel (X1), (X2), (X3) dan (X4) > 0,1. Adapun nilai dari VIF untuk variabel (X1), (X2), (X3) dan (X4) < 10. Dapat disimpulkan pada uji multikolinieritas tidak terdapat gejala multikolinieritas pada model regresi dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan melihat *Scatter plot* yaitu jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Teknik yang digunakan pada penelitian uji heteroskedastisitas dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS, 2022.

Hasil uji heteroskedastisitas pada grafik diatas tidak ada pola yang jelas, seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga data tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh atau tidak terhadap Semangat Kerja. Adapun perhitungan analisis regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Sumber: Output SPSS, 2022	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Model 1 (Constant)	3,947	3,517		1,122	,268
Kepemimpinan	-,294	,096	-,383	-3,073	,004
Motivasi Kerja	,565	,191	,464	2,956	,005
Komunikasi	,262	,190	,228	1,374	,176
Lingkungan Kerja	,666	,237	,360	2,805	,007

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari tabel diatas menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,947 - 0,294 X_1 + 0,565 X_2 + 0,262 X_3 + 0,666 X_4 + e$$

- Konstanta 3,947 menyatakan bahwa nilai X_1 , X_2 , X_3 dan $X_4 = 0$ atau kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja tidak ada atau diabaikan semangat kerja ada tetapi relatif kecil.
- Nilai koefisien regresi dari kepemimpinan (X_1) adalah $-0,294$ dan bernilai negatif yang berarti semakin meningkatnya kepemimpinan maka semangat kerja karyawan akan menurun, kondisi ini dikarenakan tidak signifikan.
- Nilai koefisien regresi dari motivasi kerja (X_2) adalah $0,565$ dan bernilai positif yang berarti semakin meningkatnya motivasi kerja maka semangat kerja akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi dari komunikasi (X_3) adalah $0,262$ dan bernilai positif yang berarti semakin meningkatnya komunikasi maka semangat kerja akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja (X_4) adalah $0,666$ dan bernilai positif yang berarti semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semangat kerja akan meningkat.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara persial variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait sebagai berikut:

- Nilai sig variabel kepemimpinan $0,004 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja.

- b. Nilai sig variabel motivasi kerja $0,005 < 0,05$ yang berarti motivasi kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja.
- c. Nilai sig variabel komunikasi $0,176 > 0,05$ yang berarti komunikasi tidak signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja.
- d. Nilai sig variabel lingkungan kerja $0,007 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.080	4	62.020	15.011	.000 ^b
	Residual	185.920	45	4.132		
	Total	434.000	49			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber: Output SPSS, 2022.

Dari hasil uji hipotesis secara bersama-sama (Uji F) diketahui nilai F hitung 15,011 dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja secara simultan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	,572	,534	2,03262

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Output SPSS, 2022.

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi *R Square* (R^2) sebesar 0,534 atau 53,4% yang berarti variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh variabel independen (X). Sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepemimpinan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Transmart Pabelan. Semakin baik kepemimpinan, maka semakin meningkat semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Yudhi Lesmana, I Nyoman Jamin Ariana, I Gusti Ngurah Widyatmaja, 2019, Purwanti, Angga Mardiana, 2019, Agus Ary dan Bahrudi Efendi Damanik, 2019 dan I Komang Oka Permadi, Made Pradnyan Permana Usadi, 2022 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Transmart Pabelan. Dengan adanya pengembangan skill dan potensi dari perusahaan untuk karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ni Putu Intan Cahya Dewi, A.A Sagung Kartika Dewi, 2019, I Gde Made Kusuma Jaya, I Gde Adnyana Sudibya, I Nyoman Sudharma, 2017 dan Andi Amalia Ramadhani Noor, Ampauleng, Wahyudi Wahyudi, 2020 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi tidak signifikan, yang berarti bahwa komunikasi tidak selalu berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Transmart Pabelan. Pemberian informasi tugas yang belum merata sehingga berpengaruh terhadap penerimaan umpan balik yang kurang tepat sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Abdul Aswad, Mustafa Gani, Fitriana Abdul Kadir, Nur Jannah Haswita Ganda, 2016 yang menyatakan komunikasi tidak signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja Transmart Pabelan. Pencahayaan, pemilihan warna dan sirkulasi udara yang baik maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ni Putu Intan Cahya Dewi, A.A Sagung Kartika Dewi, 2019, I Gde Made Kusuma Jaya, I Gde Adnyana Sudibya, I Nyoman Sudharma, 2017 dan Heri Sapari Kahpi, Zaenal Abidin, Raga Aqino, Guli, 2020 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan peneliti disimpulkan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Transmart Pabelan.
2. Variabel motivasi kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Transmart Pabelan.

3. Variabel komunikasi tidak signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Transmart Pabelan.
4. Variabel lingkungan kerja signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Transmart Pabelan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah didapatkan dan diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat kerja karyawan, namun item pernyataan Transmart memiliki fasilitas AC yang menunjang dalam bekerja mendapatkan skor terendah. Maka dilakukan maintenance AC adalah satu cara agar sistem kerja AC tetap awet, sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja.
2. Peneliti juga menyarankan sebaiknya dalam penilaian kinerja yang sudah dilakukan juga perlu diberikan *feedback* atas pencapaian setiap karyawan seperti memberikan *reward* yaitu *best employee*, voucher belanja sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.
3. Mengenai kepemimpinan pada Transmart Pabelan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan berjalan dengan baik, pemimpin harus terbuka dan tidak memihak salah satu karyawan sehingga tidak adanya kesalahpahaman. Dalam pembuatan jadwal yang diberikan untuk karyawan harus adil dan merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
- Afandi. 2018a. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. 2018b. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator, Edisi 1*. Pekanbaru: ed. Zanafa.
- Agustina Heryati. 2016. "Ecoment Global." *Pengaruh kompensasi dan beban kerja Terhadap loyalitas karyawan di departemen operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang* 1(2): 51–62.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Astuti, Sinta Indi, Septo Pawelas Arso, and Putri Asmita Wigati. 2015. "Jurnal Analisa Astuti." *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang* 3: 103–11.
- Aswad, Abdul et al. 2016. "Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)* (XX): 41–48.
- Bakhtiar. 2017. "Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis* 2(3): 10–16.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan I*. Yogyakarta: GAVA MEDIA.

- Bu'ulolo, Apenida, Samanoi Halowo Fau, and Jhon Firman Fau. 2021. "Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 6(2): 61–72.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Desani, Asrian, Meidy Tangelica, and Winny Irista. 2019. "Pengaruh Komunikasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Garuda Mesin Agri." *Jurnal Darma Agung* 27(2): 1063.
- Efendi, Bahrudi, Damanik Amik, Stikom Tunas, and Bangsa Pematangsiantar. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru." *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* 2(2): 101–9.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- I Gde Made dkk, 2017. 2017. "KESEHATAN KABUPATEN TABANAN I Gde Made Kusuma Jaya 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia PENDAHULUAN Sumber Daya Manusia Merupakan Faktor Yang Sangat Sentral Dalam Organisasi , Apapun Bentuk Dan Tujuannya , Organisas." 2: 533–64.
- Ida Aryati, Yeri Yuliyanti, Istiatin,. 2017. "Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 18(01): 145–57.
- Indiyati, Dian, Asep Kurniawan, and Medina Choirunnisa. 2018. "Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia." *Pariwisata* 5(3): 203–12.
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/jp%0A203>.
- Indriyani E D. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Otopart Kelapa Gading." *Jim-Mnj* 1(1): 1–12.
- Izaak, Fitri Devi Lestari, Abdul Rahman Mus, and Mapparenta. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar." *Jurnal Ekonomika* 3(2): 15–25.
- Jaya, Rimba, Timber Industries, and D I Gresik. "1 = 0,310,." : 16–23.
- Jenunut, Dafrida, and I Dewa Gede Kresna Wirawan. 2021. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt . Dewata Spartindo Utama Di Denpasar Tahun 2021." *Arthaniti Studies* 2(1): 72–78.
- Kahpi, Heri Sapari, Zaenal Abidin, Raga Aqino, and Guli Guli. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Indah Kiat Plup And Paper TBK." *PUBLIK Journal Ekonomi dan Publik* 16(2): 117–25.
- Kim, Sangmook. 2009. *Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior in Korea*. International Journal of Manpower Vol. 27 No.8, 2009.
- Kusuma, Yordy Wisnu. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(2): 1–16.
- Nitisemito, A. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Adisi Indonesia.
- Noor, Andi Ramadhani, Ampauleng, and Wahyudi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Andi." *Journal of Management* 3(3): 165–75.
- Pangondian, tigor. 2011. "Pengaruh Penempatan, Kompensasi, Kesempatan Berprestasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Kimia

- Farma Di Bali.” Universitas Udayana.
- Permadi, I Komang Oka, and Made Pradnyan Permana Usadi. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan.” *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 7(1): 1.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha, and Aprina Wardani. 2018. “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).” *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 8(2): 119.
- Purwanti, and Angga Mardiana. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1).” *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 3(2): 40–51.
- Putu, Ni, Intan Cahya, and A A Sagung Kartika Dewi. 2019. “DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.V08.I12.P10> ISSN : 2302-8912 FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK PENDAHULUAN Saat Ini Dengan Perkembangan Ekonomi Yang Sangat.” 8(12): 7093–7114.
- Ridwan, Sunarto. 2013. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Saputra, Riko. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintah Di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.” *Jurnal S-I Ilmu Pemerintah*. Vol.4 No.4.
- Sedarmayanti. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja a Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kondatel Malang)*. Malang: Jurnal Administrasi (JAB) Vol.16 No.1 November 2014.
- Sukri. 2020. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pagar Gunung Kabupaten Lahat.” *Jurnal Manajemen Bisnis Unbara* 1(2): 1–12.
- Wahyudi. 2017. *Statistika Ekonomi Konsep, Teori Dan Penerapan*. Malang: UB Press.
- Wahyuni. 2005. *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan*. Jakarta: Kearsipan dan Pengelolaan Data.
- Widani, Ni Luh Sri. 2019. “Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10(1): 24.