

---

## Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja

I Made Budiassa<sup>(1)</sup>

Putu Herny Susanti<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [madebudiassa931@gmail.com](mailto:madebudiassa931@gmail.com)

### ABSTRACT

*All-Business Cooperative (KSU) Kharisma Madani In Sesetan Denpasar is a cooperative that develops the quality of human resources. Where in doing a job requires a serious and competent spirit of work. This research was conducted by survey method by distributing questionnaires to employees of The All-Business Cooperative (KSU) Kharisma Madani in Sesetan Denpasar. The sample in the study was 51 employees. The sample is determined by the saturated sample method. After the validity and reliability test, the classical assumption test, then the data analysis using multiple linear regression analysis, t test, and f test. The results of the analysis showed that leadership has a positive and significant effect on morale, leadership has a positive and significant effect on morale, communication has a positive and significant effect on the spirit of work, obtained a calculated F value of 36,679 with a significant  $0.000 < 0.05$ . The results of the double correlation analysis of 0.837 which means a very strong effect, while the value of the coefficient of determination is obtained 70.1% while the rest is 29.9%.*

**Keywords:** *Leadership; Financial Compensation; Communication; Spirit of Work*

### ABSTRAK

Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar merupakan koperasi yang mementingkan kualitas SDM. dimana dalam melakukan suatu pekerjaan memerlukan semangat kerja yang serius dan yang berkompeten. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang karyawan. Sampel ditentukan dengan metode sampel jenuh. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, diperoleh nilai F hitung sebesar 36,679 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil analisis korelasi berganda sebesar 0,837 yang berarti berpengaruh sangat kuat, sedangkan nilai koefisien determinasi didapat 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29.9%.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan ; Kompensasi Finansial ; Komunikasi ; Semangat Kerja*

---

## Pendahuluan

Secara umum koperasi merupakan suatu badan usaha bersama yang bergerak dalam bidang perekonomian, beranggotakan secara sukarela dan atas dasar persamaan hak, berkewajiban melakukan suatu usaha yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para anggotanya. Badan usaha koperasi mempunyai tujuan utama tidak untuk mencari laba tetapi untuk melayani anggota koperasi agar lebih sejahtera dengan berdasarkan asas kekeluargaan. Hal ini juga sudah ditegaskan dalam UUD 45 khususnya pasal 33 ayat 1 yang menyatakan bahwa perekonomian Indonesia disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan. Menurut Kartasapoetra (2001:3) Koperasi Indonesia adalah perkumpulan orang-orang bukan perkumpulan modal.

Koperasi memiliki dua unsur pokok dalam penunjang perkembangannya yang meliputi sumber manusia dan sumber daya non manusia. Yang meliputi sumber daya manusia dalam koperasi, meliputi para anggota, pegawai dan pengurus dari koperasi itu. Sedangkan yang termasuk sumber daya non manusia, meliputi tanah, bangunan, teknologi, mesin dan lain sebagainya. Suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan didalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat tergantung pada tingkat semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang optimal, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai. Semangat kerja karyawan yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Semangat kerja adalah perasaan seorang individu terhadap pekerjaan dan organisasinya (Wahyuni 2005: 15). Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Herzberg (2003:68-69), mengatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat dan kegairahan kerja. Menurut Rachmawati (2007:146) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan, baik kompensasi finansial dan non finansial yang cukup baik pada umumnya dianggap sebagai tingkat kepuasan untuk mendorong karyawan dalam bekerja gaji yang lebih tinggi atau bonus, dapat mendorong semangat karyawan dalam memberikan kinerjanya yang terbaik pada pekerjaannya, dan kompensasi yang diberikan harus selalu memadai dan adil.

---

Hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses melalui individu dengan organisasi dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Effendy (2006:5) menyatakan komunikasi memainkan peran utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar memiliki karyawan yang berjumlah 51 orang. Yang berlokasi di JL. Raya Sesetan No.371, Denpasar. Selain lokasi yang strategis, dukungan semangat kerja dan kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan dalam menjalankan tugas sangat diharapkan untuk kemajuan koperasi. Dengan adanya semangat didalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih cepat terselesaikan dengan tepat waktu.

Pimpinan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar mampu menjadi inspirasi didalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Akan tetapi masih saja ada permasalahan yang terjadi seperti pada saat pengambilan keputusan pimpinan seharusnya memberikan keputusan yang tepat untuk kemajuan koperasi dan pada saat terjadinya permasalahan yang terjadi di koperasi pimpinan harus memberikan saran atau masukan-masukan yang tepat untuk koperasi. Hal itu menyebabkan menurunnya semangat kerja dalam diri karyawan. Permasalahan yang tampak berkaitan dengan kompensasi finansial berdasarkan observasi yang dilakukan pada karyawan, Gaji di Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar dimana dapat diketahui bahwa jumlah gaji yang tertinggi sebesar Rp. 2.400.000 dan rata-rata gaji terendah sebesar Rp. 1.600.000. Selain gaji karyawan juga mendapatkan tunjangan seperti uang hari raya akan tetapi tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar, di koperasi juga ada kendaraan operasional untuk kantor akan tetapi masih terbatas hanya ada 1 mobil dan 1 motor jadi kalau karyawan pada bagian lain seperti pada bagian tabungan dan kredit harus memakai motor pribadi dan biaya BBM ditanggung sendiri. hal tersebut menyebabkan rendahnya semangat karyawan dalam bekerja.

Permasalahan yang berkaitan dengan Komunikasi juga sering sekali terjadi dalam suatu perusahaan hal itu juga terjadi di Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar pengarahannya dari atasan yang kurang efektif sehingga karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan persepsinya sendiri dan pembagian tugas serta pelimpahan wewenang yang belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan. Permasalahan yang tampak berkaitan dengan semangat kerja karyawan pada Koperasi Serba

---

Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar terlihat pada menurunnya semangat karyawan dalam tingkat kehadiran dalam menyelesaikan tugas di kantor. Tingkat absensi sebesar 3,82% tergolong tinggi, dengan absensi yang tinggi disiplin kerja karyawan dapat dikategorikan kurang atau rendah. Sehingga karyawan dianggap kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Ardana (2012:52) mengatakan bahwa tingkat absensi yang melebihi dari 3% dianggap tinggi dan melebihi target dari perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi finansial dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar.

Robbins (2008:82) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Wijaya (2014) yang menyebutkan pula bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama sebagai berikut, H1 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar. Rachmawati (2008: 143) menyatakan bahwa Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Sutrisno (2009) yang menyebutkan pula bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama sebagai berikut.

H2 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar. Effendy (2006:5) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Mulyana (2005) yang menyebutkan pula bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama sebagai berikut.

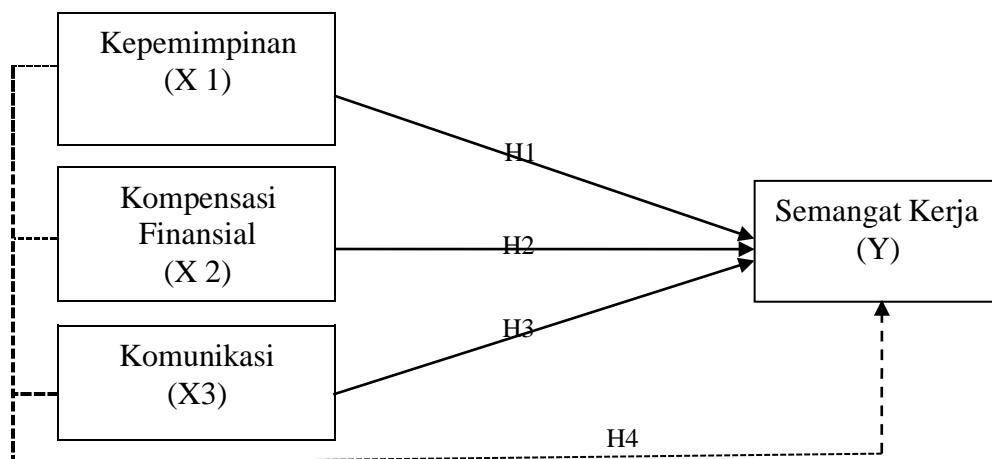
H3 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar. Manullang (2008 : 45) menyatakan bahwa kepemimpinan, Kompensasi finansial dan Komunikasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Ardana (2012: 153) yang menyebutkan pula bahwa kepemimpinan, Kompensasi finansial dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis pertama sebagai berikut.

H4 : Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan, kompensasi finansial dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar.

### Metode Penelitian

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif berupa uraian-uraian tanpa menggunakan perhitungan angka, seperti gambaran umum mengenai Kantor Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar dan Data kuantitatif seperti data tentang jumlah pegawai dan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah dikuantifikasi dengan pembobotan jawaban responden. Lokasi penelitian ini dilakukan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani di Sesetan Denpasar yang berlokasi di Jl. Raya Sesetan no.371, Denpasar. Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data berupa kuesioner.

Sehingga kerangka berpikir yang dapat diajukan seperti terlihat pada Gambar 1 di bawah.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Wijaya (2014), Tohardi (2002), Mulyana (2005), Viqueyanti (2006)

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian *validitas* dan *reliabilitas* masing –masing indikator variabel kepemimpinan, kompensasi finansial, komunikasi, semangat kerja sebagai instrument diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji *validitas* berdasarkan tabel 1 maka semua variabel memiliki koefisien korelasi berada diatas 0,30 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan semua variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada diatas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

No	Variabel	Item Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,622	0,512	Valid
		X1.2		0,591	Valid
		X1.3		0,609	Valid
		X1.4		0,541	Valid
		X1.5		0,446	Valid
		X1.6		0,570	Valid
		X1.7		0,391	Valid
		X1.8		0,515	Valid
2	Kompensasi Finansial (X2)	X2.1	0,846	0,754	Valid
		X2.2		0,735	Valid
		X2.3		0,666	Valid
		X2.4		0,686	Valid
		X2.5		0,537	Valid
		X2.6		0,692	Valid
		X2.7		0,795	Valid
		X2.8		0,706	Valid
3	Komunikasi (X3)	X3.1	0,666	0,580	Valid
		X3.2		0,623	Valid
		X3.3		0,531	Valid
		X3.4		0,445	Valid
		X3.5		0,408	Valid
		X3.6		0,689	Valid
		X3.7		0,702	Valid
		X3.8		0,395	Valid
4	Semangat Kerja (Y)	Y1	0,821	0,591	Valid
		Y2		0,746	Valid
		Y3		0,734	Valid
		Y4		0,678	Valid
		Y5		0,703	Valid
		Y6		0,644	Valid
		Y7		0,705	Valid
		Y8		0,541	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden penelitian yang berjumlah 51 orang karyawan dilihat dari jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 21 orang atau 41,17 persen lebih sedikit jika dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang atau 58,82 persen. Dilihat dari umur, responden yang berumur antara 18 tahun sampai 30 tahun sebanyak 30 orang atau 58,82 persen. Dilihat dari segi pendidikan, responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang atau 68,62 persen. Dilihat dari segi masa kerja, responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 32 orang atau 62,74 persen.

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Keterangan	Jumlah ( orang )	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	21	41,17
Perempuan	30	58,82
<b>Total</b>	51	100
<b>Umur</b>		
18-30	30	58,82
31-40	18	35,29
>41	3	5,88
<b>Total</b>	51	100
<b>Pendidikan</b>		
SMA / SMK	35	68,62
Diploma	6	11,76
S1	10	19,60
<b>Total</b>	51	100
<b>Masa Kerja</b>		
< 5 Tahun	32	62,74
6-10 Tahun	13	25,49
>11 Tahun	6	11,76
<b>Total</b>	51	100

Sumber : Data diolah , 2021

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		51
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.54471151
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.086
	<i>Positive</i>	.086
	<i>Negative</i>	-.069
<i>Test Statistic</i>		.086
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>e,d</sup>

*a. Test distribution is Normal.**b. Calculated from data.*

Sumber: Lampiran 4

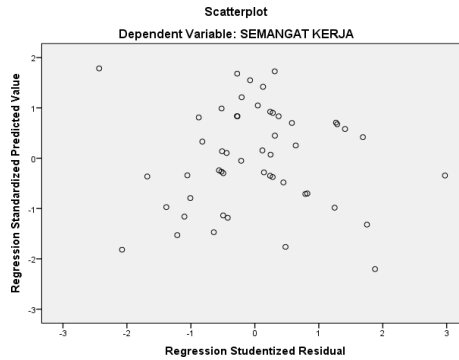
Pada Tabel 7 memperlihatkan hasil pengolahan data multikolinieritas, dimana nilai tolerance dari Kepemimpinan sebesar 0,556, Kompensasi finansial 0,506, Komunikasi 0,603 dan nilai VIF dari Kepemimpinan 1,798, Kompensasi finansial 1,978, Komunikasi 1,660 Terlihat bahwa nilai tolerance, > 0,10 dan nilai *VIF* < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.556	1.798
	Kompensasi Finansial	.506	1.978
	Komunikasi	.603	1.660

Sumber: Lampiran 5

Pada Gambar 2 grafik *scatterplot* memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola.



**Gambar 2**  
**Grafik Hasil Uji Heteroskedasitas**

Tabel 8 menjelaskan bahwa hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0,701 atau (70,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase kepemimpinan, kompensasi finansial dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar sebesar 70,1%, dan sisanya sebesar 29.9% semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.837 <sup>a</sup>	.701	.682	1.593

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai konstanta ( $a$ ) = 3,903 dan koefisien regresi ( $b_1$ ) = 0,253, ( $b_2$ ) = 0,309, dan ( $b_3$ ) = 0,370. Melihat nilai –nilai tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = 3,903 + 0,253 X_1 + 0,309 X_2 + 0,370 X_3$

**Tabel 6. Hasil Uji-T**

<i>Model</i>	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Std. Error</i>			
	<i>B</i>		<i>Beta</i>		
1 (Constant)	3.903	3.051		1.279	.207
Kepemimpinan	.253	.100	.270	2.528	.015
Kompensasi Finansial	.309	.102	.341	3.039	.004
Komunikasi	.370	.103	.369	3.592	.001

A. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Diolah 2021



---

1. Pengaruh Parsial Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat kerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,526. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  2,02619. Berdasarkan nilai Signifikansi terlihat bahwa nilai  $sig$   $0,015 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya variabel kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja (Y) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Robbins, 2005) dan (Wijaya, 2014) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja. Pemimpin yang baik harus memiliki sikap kedewasaan dalam menyikapi suatu masalah dan hubungan sosial yang luas dengan karyawan serta masyarakat.

2. Pengaruh Parsial Kompensasi finansial (X2) terhadap Semangat kerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,039. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  2,02619. Berdasarkan nilai Signifikansi terlihat bahwa nilai  $sig$   $0,004 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya variabel kompensasi finansial (X2) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja (Y) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Rachmawati, 2008:143) dan (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa Kompensasi finansial merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja. Dimana apabila Kompensasi finansial semakin meningkat atau semakin baik maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Parsial Komunikasi (X3) terhadap Semangat kerja karyawan Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar

Berdasarkan hasil perhitungan terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,592. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  2,02619. Berdasarkan nilai Signifikansi terlihat bahwa nilai  $sig$   $0,001 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya variabel komunikasi (X3) mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap semangat kerja (Y) di Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Effendy, 2006:5) dan (Mulyana, 2005) menyatakan bahwa Komunikasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja. Semakin seringnya komunikasi antar pimpinan dan karyawan akan meningkatkan semangat dalam bekerja.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
<i>Model</i>	<i>Sum Of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>	
1 Regression	279.321	3	93.107	36.679	.000 <sup>b</sup>	
Residual	119.307	47	2.538			
Total	398.627	50				

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Komunikasi

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa model persamaan ini memiliki nilai f-hitung 36,679 lebih besar daripada nilai f-tabel 2,80 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan alpha 0,05. Hal ini berarti semua variabel *independen* yang meliputi kepemimpinan, kompensasi finansial dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependen* yaitu semangat kerja Karyawan di Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar

### Simpulan

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan, kompensasi finansial, dan komunikasi terhadap semangat kerja. Saran yang dapat diberikan yaitu : 1) Bagi pihak Koperasi Serba Usaha (KSU) Kharisma Madani Di Sesetan Denpasar Pemimpin lebih peduli dan tanggap terhadap permasalahan yang terjadi dengan mengambil keputusan yang penting. 2) Lebih memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja yaitu dengan menambah jumlah fasilitas mobil dan motor sesuai dengan keperluan operasional dan biaya bahan bakar minyak (BBM). 3) Meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka antara sesama karyawan, dan karyawan dengan pimpinan sehingga informasi lebih mudah diterima. 4) Peneliti selanjutnya disarankan agar peneliti lain dapat menambah variabel yang berpengaruh.

### Daftar Pustaka

- Agus M. Hardjana, 2007. Komunikasi Personal dan Interpersonal, Kanisius, Yogyakarta.  
Ardana (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.  
Aulia. Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang.  
C. Trihendradi. 2013. Langkah Menguasai SPSS 21 Yogyakarta: Andi.  
Danim, Sudarma, 2004, Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta.  
Effendy, 2006. Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek. Bndung: Rosdakarya.

- 
- Ghozali, 2014. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, Iman. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani 2008, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malaya S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu (2008). Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2008 : Metologi Penelitian Raja Frafinda, Jakarta.
- Husein Umar. 2013. Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kadarisman. 2012. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartini, Kartono (2013) Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta : PT Rajawali Grafinda Persada.
- Miftah Thoha (2010) Perilaku Organisasi. Penerbit : Rineka Jakarta.
- Miftah Thoha, (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyana. 2005. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito (2002) Wawasan Sumber Daya Manusia Jakarta Pustaka Utama.
- Rahmawati. 2007. Variabel Pertimbangan Moral, Authoritarian dan Gender Memoderasi Pengaruh Tekanan Kepatuhan Dengan Judgment Auditor. Jurnal Akuntansi dan Keuangan.
- Rivai. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. BenjaminMolan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Santjaka, 2011. Statistik untuk Penelitian Kesehatan. Yogyakarta : Nuha Medik.
- Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan B&D Bandung: AIFABETA.
- Sugiyono. (2010). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi. 2011. Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunyoto. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suranto AW. (2010). Statistik Teori dan Aplikasi Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno,Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syukria, (2004). Kontribusi Iklim Kerja Sama dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Pinang Padang.
- Wahjosumidjo (2005). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Tinjauan Teori dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, joko Kepemimpinan Kelapa Sekolah dalam Organisasi Pembelajar(Learning Organization). (Bandung: Alfabeta,2009)h.120.
- Wahyuni, 2005. *Pengaruh Lingkungan Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Perpustakaan*, Jakarta: Kearsipan dan Pengelolaan Data.

Wijaya,A.(2014). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi loan to deposit ration bank swasta nasional di bank Indonesia. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil.  
Yani,M, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta.