

## Peran Komunikasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kebun Raya Eka Karya Bali

**Komang Trisna Sari Dewi**

Program Studi Manajemen, STIE Satya Dharma

Email: [komangtrisnasaridewi@yahoo.com](mailto:komangtrisnasaridewi@yahoo.com)

---

### Artikel info

---

**Keywords:**

*Komunikasi, kompensasi, gaya kepemimpinan*

**Abstract.**

*This study aims to determine the role of communication on employee morale, the role of compensation on employee morale, and the role of leadership style on employee morale at the Eka Karya Botanical Gardens Bali. The population in this study were all employees of the Eka Karya Bali Botanical Gardens, totaling 68 people. The research method used is quantitative method, the data is obtained by distributing questionnaires to the sample which is then analyzed using multiple regression analysis. The results showed that communication significantly affected employee morale at the Eka Karya Botanical Gardens Bali with a tcount of 15,015. Likewise, compensation has a significant effect on employee morale with tcount of 38.282. Leadership style also has a significant effect on employee morale with a t-value of 20,962.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komunikasi terhadap semangat kerja Pegawai, peran kompensasi terhadap semangat kerja pegawai, dan peran gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kebun Raya Eka Karya Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kebun Raya Eka Karya Bali yang berjumlah 68 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, data diperoleh dengan menyebar kuesioner kepada sampel yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kebun Raya Eka Karya Bali dengan thitung sebesar 15,015. Begitu juga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan thitung sebesar 38,282. Gaya Kepemimpinan juga berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 20,962.

---

**Corresponden author:**

Email:

:[komangtrisnasaridewi@yahoo.com](mailto:komangtrisnasaridewi@yahoo.com)

---



## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan merupakan kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peran sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sekarang ini dalam teknologi dan peradaban dituntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki motivasi dan pengalaman kerja yang terampil dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia, tenaga kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan operasional organisasi. Adanya sumber

daya manusia bukanlah, bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu sangat diperlukan semangat kinerja dari pegawai, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Selain Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, komunikasi dalam suatu organisasi juga merupakan suatu hal utama yang tidak kalah pentingnya didalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, dan antara bawahan dengan bawahan dalam suatu kerja pegawai.

Komunikasi yang baik, akan memberikan kompensasi dan gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yaitu sangat mempengaruhi semangat kinerja pegawai dan salah satu lembaga yang dituntut untuk memiliki semangat kerja yang baik adalah Kebun Raya Eka Karya Bali. Komunikasi yang terjadi di Kebun Raya Eka Karya Bali diperoleh informasi bahwa komunikasi yang terjadi antara pegawai kurang

cukup baik terjadi antara pegawai dengan atasan. Menurut Endang (2010) komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Menurut Muslikhah (2009), komunikasi yang efektif akan mendukung terciptanya semangat kerja yang tinggi yang dapat dilihat dari kedisiplinan termasuk didalamnya kehadirannya, waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga kontribusi yang dapat diberikan kepada organisasi di tempat ia bekerja.

Menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui komunikasi karyawan dapat saling bekerja sama satu dengan yang lainnya. Dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif maka suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil. Namun sebaliknya jika komunikasi di dalam suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik dan kurang efektif maka dapat menghambat kinerja perusahaan, karena komunikasi yang efektif dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2009) kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaannya tersebut. Menurut Hasibuan (2009), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

Sistem Hasil (*Output*) dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Danti (2014) menjukukan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat

kerja karyawan.

Faktor gaya kepemimpinan juga adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana organisasi yang harmonis dan mampu memberikan semangat kepada bawahannya untuk selalu produktif. Faktor kepemimpinan, dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan terhadap karyawan dan menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya

dapat  
melaksanakan

pekerjaannya dengan baik. Gaya kepemimpinan itu sendiri diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2003). Menurut Paul Hersay dan Ken Blanchard dalam Wijaya (2008), gaya kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Wahyudi A dan Suryono J (2006) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten ditunjukkan dan sebagai yang diketahui oleh pihak lain ketika seseorang berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain.

Didalam setiap pekerjaan perusahaan selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh suatu unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap bersemangat dalam bekerja. Bila pegawai memiliki semangat yang rendah, maka tingkat prestasi kerjanya pun akan rendah/turun. Namun sebaliknya meningkatnya semangat kerja akan menambah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap mengabdikan dirinya kepada perusahaan.

Menurut Nitisemito (2010), semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka

pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas pegawai. Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Hasibuan (2003) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengedakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Namun menurut Tohardi (2002) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan Bersama.

Berdasarkan uraian di atas yaitu terjadi fenomena rendahnya semangat kerja pegawai di Kebun Raya Eka Karya Bali yaitu pada mulai jam kerja biasanya jam 07.00 wita tetapi sebageian pegawai datangnya terlambat dan pada saat pulang kerjanya jam 16.00 tetapi ada yang lebih mendahului pulang, dan juga ditemukan data bahwa ada jarak dalam komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan temannya, karena terlihat saat pimpinan memberikan perintah karyawan hanya menunduk dan pimpinan tidak menjelaskan perintah secara detail, serta insentif seperti bonus tidak sesuai dengan pencapaian karyawan. Oleh karena itu beberapa kecenderungan seperti komunikasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai, maka menimbulkan minat bagi penulis untuk mengkaji lebih dalam permasalahan mengenai semangat kerja pegawai di Kebun Raya Eka Karya Bali, dengan mengadakan penelitian yang berjudul "Peran Komunikasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kebun Raya Eka Karya Bali".

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kebun Raya Eka Karya Bali yang beralokasi di Candikuning, Baturiti, Tabanan. Adapun

alasan memilih tempat penelitian Kebun Raya Eka Karya Bali adalah terjadi penurunan semangat kerja pegawai Kebun Raya Eka Karya Bali sehingga diperlukannya jalinan komunikasi yang kuat di antara pegawai dan atasan, dan adanya kompensasi yang cukup bagi para pegawai, serta diperlukannya kepemimpinan yang memotivasi, inovatif, penuh dengan ide-ide baru. Untuk itulah pada penelitian ini diteliti mengenai komunikasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada Kebun Raya Eka Karya Bali.

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generasional yang terdiri dari atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kebun Raya Eka Karya Bali sebanyak 68 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan sampling tertentu untuk bisa memenuhi atau mewakili populasi (Nursalam 2016). Teknik sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel diantara populasi yang di hendaki peneliti sehingga sampel tersebut mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya, Nursalam (2016). Untuk mendapatkan data yang jelas dan lengkap dalam suatu penelitian maka peneliti dituntut kemampuannya untuk memilih tehnik yang tepat, atas dasar itu maka untuk memperoleh data yang lengkap dan obyektif penyusunan menggunakan metode kuesioner.

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mampu mengukur apa yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang diteliti. Sugiyono (2009) menyatakan instrumen yang telah diuji validitasnya, tidak otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid. Hal ini masih akan dipengaruhi oleh kondisi obyek yang diteliti dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen. Ketentuan suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi Pearson Product Moment ( $r$ ) >  $r$ -tabel dengan  $\alpha$  sebesar 0,05 (Sugiyono, 2012). Instrument yang reliabel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur

obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2009). Menurut Umar (2005), reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran dimana pengujian dengan menghasilkan konsisten butir-butir yang ada. Pengujian statistik *croach alpha instrument* dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,60.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Biaya Operasional Pendapatan Operasional (BOPO) Terhadap Return On Asset (ROA)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} = 15,015$  dengan nilai sig sebesar 0,00 apabila dibandingkan nilai  $\alpha = 0,05$  ternyata nilai sig  $t_{hitung}$  lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan kompensasi, dan gaya kepemimpinan konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\square$ ) = 5 %, maka komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik peran komunikasi maka semangat kerja karyawan di Kebun Raya Eka Karya Bali semakin baik, begitu sebaliknya semakin buruk peran komunikasi maka semakin rendah semangat kerja karyawan.

Dalam kaitan antara komunikasi dengan semangat kerja, komunikasi dapat meningkatkan semangat kerja. Hal ini disebabkan, dengan komunikasi yang baik, maka ada beberapa hal yang menjadi pendorong, yaitu: koordinasi dalam melaksanakan tugas menjadi lebih baik, fungsi manajemen menjadi lebih baik, semangat karyawan yang meningkat akan meningkatkan energi dalam menyelesaikan tugas dengan tepat, cepat/efektif dan ringan hati. Semangat kerja juga sangat mempengaruhi kinerja. Hal ini dikarenakan semangat karyawan yang meningkat dapat memberikan kontribusi positif untuk kinerja karyawan itu sendiri, menjadikan proses kinerja pada karyawan menjadi meningkat baik di dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannah (2018), hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Bali Maya Permai Negara Jembrana, berpengaruh positif signifikan.

Hal tersebut juga sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2015), hasil penelitiannya menyatakan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Vermindo Utama Semarang. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Widiani (2018) menyatakan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Puri Dajuma Resort.

### **Pengaruh *Capital Adequacy Ratio* (CAR) Terhadap *Return On Asset* (ROA)**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} = 38,282$  dengan nilai sig sebesar 0,00 apabila dibandingkan nilai  $\alpha = 0,05$  ternyata nilai sig  $t_{hitung}$  lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan komunikasi, dan gaya kepemimpinan konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\square$ ) = 5 %, maka kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semangat kerja karyawan di Kebun Raya Eka Karya Bali semakin baik, begitu sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah semangat kerja karyawan.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan. Menurut Nitisemito (2005) "Kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima". Semakin besar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin tinggi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kecil maka semangat kerja karyawan dalam melaksanakan kewajibannya akan semakin rendah. Semangat kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk terus

dipelihara, karena semangat kerja sangat menentukan keberhasilan setiap aktivitas perusahaan.

Pemberian kompensasi yang baik kepada para karyawan yang berprestasi akan berdampak pada semangat kerja yang tinggi dari para karyawan itu sendiri sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.

Karyawan akan merasa antusias dalam bekerja apabila perusahaan memberikan suatu penghargaan kepada karyawannya yang dapat bekerja dengan baik, pada dasarnya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mengharapkan suatu penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya berupa gaji pokok, tapi pemberian kompensasi dapat lebih memberikan rangsangan kepada karyawan sehingga karyawan memperoleh penghasilan lain diluar gaji pokok yang diterima setiap bulannya dan dapat lebih meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Apabila perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Jelas bahwa pemberian balas jasa/kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu disebabkan karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Dan sebaliknya besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja, dan apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan lebih berprestasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pernyataan diatas telah dibuktikan oleh penelitian (Danti 2014) yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dapat dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satriadi (2018), hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Ramayana Departemen Store Cabang Kota Tanjungpinang, berpengaruh positif signifikan.

Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2015), hasil penelitiannya menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap

semangat kerja karyawan pada PT Vermindo Utama Semarang. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Widiani (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Puri Dajuma Resort.

### **Pengaruh *Non Performing Loan (NPL)* Terhadap *Return On Asset (ROA)***

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung} = 20,962$  dengan nilai sig sebesar 0,00 apabila dibandingkan nilai  $\alpha = 0,05$  ternyata nilai sig  $t_{hitung}$  lebih kecil dari 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa dalam keadaan komunikasi dan kompensasi, konstan, secara statistika pada taraf kepercayaan ( $\square$ ) = 5 %, maka gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan maka semangat kerja karyawan di Kebun Raya Eka Karya Bali semakin baik, begitu sebaliknya semakin kurang tepa penerapan gaya kepemimpinan maka semakin rendah semangat kerja karyawan.

Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin adalah motor penggerak bagi seluruh sumber daya suatu organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya. Kepemimpinan seorang atasan dapat mempengaruhi orang lain. Pemimpin sebagai orang pertama dalam sebuah organisasi, hendaknya memiliki kepemimpinan yang baik sehingga dapat diterima oleh pegawai yang menjadi bawahannya. Kepemimpinan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan komunikasi yang menyenangkan pegawai, tidak bersifat egois, dan mampu menjadi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya. Seorang kepemimpinan atau leadership merupakan inti manajemen yang di dalamnya terdapat fungsi atau kegiatan dalam hal pengambilan keputusan. Kepemimpinan juga berperan sebagai penanggung jawab dan pembuat kebijakan dalam suatu organisasi,

selain itu juga sebagai pemersatu dalam aktivitas organisasi, pelopor didalam menjalankan aktivitas *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* serta pelopor kemajuan organisasi. apabila karyawan merasa dipimpin oleh orang yang memiliki jiwa kepemimpinan seperti yang disebutkan diatas, maka karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja.

Hal ini dapat dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarlis (2017), hasil penelitiannya menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Langsa, berpengaruh positif signifikan. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2018), hasil penelitiannya menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Femliati dkk, (2019) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pada Pegawai Kecamatan 2x11 EnamLingkung Kabupaten Pariaman.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka penulis dapat simpulkan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Kebun Raya Eka Karya Bali. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin baik peran komunikasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Kebun Raya Eka Karya Bali. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di Kebun Raya Eka Karya Bali. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan. Keterbatasan penelitian Penelitian dilakukan pada saat pandemi COVID-19 sehingga tidak dapat dilakukan menggunakan instrumen wawancara mendalam. Penelitian ini hanya membahas tentang pengaruh variabel komunikasi ( $X_1$ ), variabel kompensasi ( $X_2$ ), dan variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) semangat kerja pegawai.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas maka dapat penulis sarankan bagi manajemen sebagai berikut: Pada variabel komunikasi perlu ditingkatkan khususnya komunikasi secara vertikal (atasan), untuk itu hal ini dapat menjadi masukan bagi atasan untuk memberikan akses seluas-luasnya bagi karyawan untuk berkomunikasi. Pada variabel kompensasi yang perlu ditingkatkan yaitu pemberian bonus. Pada variabel gaya kepemimpinan perlunya pimpinan mengetahui karakter bawahan, sehingga dalam memimpin karyawan yang begitu banyak, diperlukan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2015. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Universitas Islam Nahdhatul Ulama Jepara, Indonesia.
- Danti, Fajarrini P. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis, 9(2), 1-9.
- Endang, Dwininsi, 2010. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Manajemen Konflik, dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Akademi Perawatan Panti Kosala Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Femiliati H, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat dan Gairah Kerja Pegawai Kecamatan 2x11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti-AAI Padang.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku raktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta : Suka Buku.
- Hasibuan, M.S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- 2009. "Menejemen Sumber Daya Manusia". Jakarta. Penerbit BumiAksara.
- Husein Umar. 2005. Metode Penelitian untuk tesis dan Bisnis. Jakarta : Grafindo Persada.
- Maharani, Fithra. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara Padangsidempuan. Jurnal LPPMUGN Vol.8. No. 4.
- Muslikhah, Septi. 2009. "Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Kota Salatiga".
- Nawawi, Aprilita Bina. 2003. "Dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan Bass Dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan Dalam Membangun Gaya Kepemimpinan Yang Efektif". Universitas Diponegoro
- Nitisemito, A. 2005. "Manajemen Personalialia. (Manajemen Sumber Daya Manusia)". Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- 2010. "Manajemen Personalialia. Cetakan Delpan" Penerbit Ghalia.. Jakarta.
- Nursalam. 2016. Metode Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi.4. Jakarta : Salemba Medika.
- Sugiyono. 2009. Statistik Untuk Penelitian. Bandung : Tarsito.
- 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. "Menejemen SumberDaya Manusia". Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Tarlis, Andi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. JLL Vol. 2 No. 2.
- Tohardi, Ahmad, 2002 Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Mandar Maju, Bandung.

Wahyudi Amin, Suryono Jarot. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.1 No. 1 Desember 2006.

Widiani Ni Luh Sri. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. Jurusan Pendidikan

Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja, Indonesia.

Wijaya, Agung. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di PT Nina Album Semarang. Semarang : Ekonomi Manajemen : Universitas Katolik Soekijapranata.