

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri

Title in English: The Effect of Democratic Leadership Style, Work Motivation, and Communication on Employee Morale at CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri

1st Davis Harya Tangga ^a

2nd Diana Ambarwati ^b  <https://orcid.org/0000-0002-5347-4061>

3rd Lina Saptaria ^c  <https://orcid.org/0000-0002-3031-9608>

a, b, c Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri, Kediri

Abstract

This study aims to determine the effect of democratic leadership style, work motivation and communication on employee morale at CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri. The analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, T test, F test. The population in this study were all 40 employees and the sample used was 40 respondents because it used saturated samples. The results of research on CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri show that the variables of democratic leadership style (X1), motivation (X2), and communication (X3) jointly affect the work spirit variable (Y). This can be proven from the Sig value of 0.000 < 0.05.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 40 orang dan sampel yang digunakan 40 responden karena menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri menunjukkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), motivasi (X2), dan komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Keywords: *The Effect of Democratic Leadership Style, Work Motivation, and Communication on Work Morale*

*Correspondence: davisharyatangga22@gmail.com

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini memungkinkan munculnya berbagai perubahan yang melanda diseluruh dunia. Dampak yang ditimbulkan dari era globalisasi ini sangatlah besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Baik di bidang sosial, budaya, teknologi, maupun ekonomi. Sebuah organisasi juga tidak terlepas dari dampak yang ditimbulkan oleh era globalisasi ini, karena kemajuan teknologi yang semakin cepat dan modern mempertajam persaingan setiap organisasi. Di mana yang mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi untuk meningkatkan daya saingnya, akan mampu bersaing dan memanfaatkan peluang seoptimal mungkin. Persaingan semakin ketat di dunia industri menuntut strategi yang tepat agar tidak kalah saing dengan pelaku bisnis yang lain. Peningkatan SDM merupakan langkah strategis dalam menciptakan organisasi yang berdaya saing tinggi.

Masram & Mu'ah (2017) menguraikan bahwa kegiatan yang bertujuan untuk mengatasi segala permasalahan mengenai kebijakan karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja yang berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) juga berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi. Dengan kata lain, organisasi dapat berkembang pesat apabila memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkompeten dibidangnya. Namun sebaliknya, apabila sumber daya manusia (SDM) pada sebuah organisasi tidak memiliki kedua aspek yang disebutkan sebelumnya maka organisasi tersebut tidak mampu menyesuaikan diri. Upaya yang dapat dilakukan dengan mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tanggung jawab dengan usaha maksimal agar pekerjaan menjadi lebih cepat selesai demi memperoleh hasil yang sesuai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki semangat rendah akan menyebabkan penurunan dalam menciptakan inisiatif dalam bekerja (Utamajaya & Sriathi, 2015). Busro (2018) juga berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang mampu menciptakan produktivitas dan bekerja yang lebih baik yang diliputi rasa kegairahan. Untuk menciptakan semangat kerja karyawan diperlukan sosok seorang pemimpin yang mampu mengkoordinasi dan mengarahkan anggotanya agar selalu merasa nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yakni gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan juga komunikasi.

Seorang karyawan akan semangat bekerja ketika gaya kepemimpinan di suatu organisasi juga baik. Berbeda jika gaya kepemimpinan pada suatu organisasi tidak sesuai harapan karyawan, hal ini akan menyebabkan karyawan tidak semangat bekerja. Selain itu keberadaan motivasi bekerja juga menjadi faktor penting karena tanpa adanya kemauan dari diri sendiri maka seorang karyawan tidak akan mengerjakan tugas dengan maksimal. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi bekerja yang tepat akan dapat mendorong semangat karyawan dalam bekerja.

Aspek lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi. Keberadaan komunikasi memberikan manfaat dalam meningkatkan semangat karyawan terutama dalam kerjasama tim. Ketika dalam organisasi terdapat komunikasi yang baik maka dapat memberikan semangat kerja pada karyawan. Suasana yang nyaman dan tenang akan tercipta jika terdapat komunikasi yang baik antara setiap individu dalam organisasi. Hal ini dikarenakan dalam melakukan koordinasi dan pembagian tugas akan jelas sehingga penyelesaian pekerjaan lebih cepat serta efisien. Selain itu terjalinnya komunikasi yang baik meningkatkan hubungan antara satu sama lain.

Hasil riset dari Pramantara & Sunny (2022) menyatakan bahwa secara parsial dan signifikan terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan semangat kerja karyawan. Riset lain yang dilakukan oleh Sugara et al., (2020) menguraikan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor komunikasi secara parsial dan signifikan.

CV. Gardatama merupakan perusahaan perencanaan konstruksi yang berpengalaman dalam pengerjaan proyek-proyek nasional. Perusahaan tersebut membuka jasa pelayanan dalam proyek seperti jasa desain rekayasa untuk konstruksi pondasi, bangunan, teknik sipil transportasi, dan masih banyak lagi.

Permasalahan yang terkait dengan semangat kerja karyawan dirasakan oleh perusahaan ini. Sejalan dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi dan jumlah penduduk memunculkan kebutuhan infrastruktur yang harus memadai, hal ini mengakibatkan menumpuknya pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakan oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan pada CV. Gardatama antara lain demokratis yang dilihat dari kedekatan dan kolaborasi antara pimpinan dan karyawan pada saat menentukan setiap keputusan yang akan diambil. Akan tetapi hal ini bukan berarti gaya kepemimpinan disana sudah cukup karena terkadang pemimpin masih kurang memperhatikan dan mengarahkan karyawannya sehingga karyawan merasa bingung dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan pada motivasi kerja pada karyawan masing kurang karena sering dijumpai karyawan terlambat masuk kerja dan keluar masuk kantor tanpa izin yang jelas. Sedangkan komunikasi yang ada dirasa sudah cukup baik, akan tetapi terkadang masih sering adanya kesalahpahaman antara karyawan yang dengan ini para karyawan menginginkan agar komunikasi bisa lebih baik lagi kedepannya untuk menciptakan kemajuan perusahaan dan meningkatkan semangat kerja mereka. Oleh karena itu gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan juga komunikasi sangat dibutuhkan dalam mempengaruhi karyawan agar timbul rasa semangat dalam melakukan pekerjaannya. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui dan menjelaskan secara aparsial dan simultan berpengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri.

Tinjauan dan Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kegiatan yang menggambarkan bagaimana cara memperoleh karyawan yang memenuhi kriteria sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada suatu organisasi (Safuan & Ismartaya, 2019). Manajemen SDM lebih ke arah mengembangkan dan memikirkan kesejahteraan karyawan yang telah ada agar para karyawan dapat berkontribusi dengan baik kepada sebuah organisasi. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diperlukan dorongan yang kuat untuk menciptakan semangat kerja pada karyawan.

Terdapat berbagai faktor yang menentukan semangat kerja antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi. Faktor-faktor tersebut merupakan strategi dalam upaya meningkatkan semangat kerja dari seorang karyawan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan mampu mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja, pemberian motivasi juga akan menggugah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan penerapan komunikasi yang baik oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah strategi yang dilakukan setiap individu dalam memimpin sebuah organisasi atau kelompok untuk mempengaruhi para anak buahnya dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan (Yudha Erlangga, 2017).

Sedangkan menurut Busro (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk sikap yang diterapkan pemimpin dalam rangka memberikan pengaruh bawahannya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kartono (dalam Handayani et al., 2019) menguraikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah bentuk kepemimpinan yang mengisyaratkan kepada seluruh anggotanya dapat memberikan sumbangsih ide dalam setiap langkah penyelesaian masalah, perancangan kegiatan, dan pengambilan keputusan. Karyawan diberikan kebebasan berpendapat untuk memberikan saran dan masukan demi perbaikan perusahaan kedepannya.

Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Pasolong (dalam Firstie & Madina, 2017) antara lain:

- 1) Keputusan dibuat bersama
- 2) Menghargai potensi setiap bawahan
- 3) Mendengarkan saran dan kritik dari bawahan
- 4) Melakukan kerja sama dengan bawahan

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Sugara (2020 : 49) menguraikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang mendorong semangat dan dorongan kerja. Sedangkan pendapat lain megutarakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan agar mendapat hasil yang maksimal, pendelegasian wewenang, dan pengarahan anak buah perlu disertai motivasi (Sulistiyani & Rosidah, 2018 : 277).

Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang digunakan dalam rangka melihat tingkat motivasi kerja pada seorang karyawan yang diuraikan oleh Maslow (dalam Rahayu, 2017) antara lain :

1. Kebutuhan Fisik

2. Kebutuhan ini meliputi jumlah gaji, insentif, uang transport, uang makan, dan fasilitas rumah bagi pekerja.
3. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan
4. Pekerja membutuhkan rasa aman yang meliputi rasa aman secara fisik, stabilitas, perlindungan dan kebebasan yang dapat menimbulkan ancaman seperti takut, cemas, dan bahaya.
5. Kebutuhan Sosial
6. Hal ini meliputi kebutuhan yang harus dilaksanakan secara bersama-sama demi mencapai tujuan bersama.
7. Kebutuhan Penghargaan. Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk memperoleh penghargaan atas apa yang telah dilaksanakan.

Komunikasi

Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah sebuah proses pertukaran informasi dan ide, baik dilakukan secara verbal maupun non-verbal antara satu orang ataupun kelompok dengan orang atau kelompok lain dalam sebuah organisasi eksternal maupun internal. Menurut Widani (2019 : 25-26) komunikasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pengirim kepada penerima pesan untuk menyampaikan informasi melalui media yang mampu memudahkan penerima pesan memahami dengan jelas maksud dan tujuan pesan tersebut. Seorang pemberi informasi harus mengupayakan untuk pesan yang disampaikan dapat disampaikan dengan maksimal dan dapat diterima oleh si penerima pesan dengan baik.

Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Effendi dan Uchjana (2019), yaitu :

- 1) Pemahaman. Memahami atas apa yang disampaikan oleh orang lain dan dapat menerimanya dengan baik juga sesuai.
- 2) Keterbukaan. Sebuah sikap dari diri komunikator dan komunikan yang telah bersedia membuka tentang semua informasi dan lalu bersedia untuk untuk menampung semua informasi dari pihak lain.
- 3) Kesenangan. Tidak merasa mengganggu dan terganggu pada saat melakukan komunikasi dengan orang lain.
- 4) Pengaruh Pada Sikap. Pada saat mendapat informasi baru dari hasil komunikasi mendapat pengaruh atau tindakan apa yang akan dilakukan.
- 5) Tindakan. Melakukan tindakan sesuai apa yang sudah disampaikan atau diperintahkan oleh pemimpin untuk melakukan pekerjaannya dengan baik guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Semangat Kerja

Pengertian Semangat Kerja

Dorongan psikologis yang bertujuan untuk meningkatkan unjuk kerja pada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan disebut sebagai semangat kerja (Busro, 2018 : 325). Octaviani & Suana (2019) menguraikan bahwa semangat kerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah terselesaikan dengan efisien dan efektif yang disebabkan karena ketekunan masing-masing individu atau kelompok saat bekerja.

Indikator Semangat Kerja

Menurut (Busro, 2018) terdapat 4 indikator semangat kerja, antara lain :

- 1) Kedisiplinan kerja. Kondisi dimana seseorang mematuhi dan melaksanakan ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku secara sadar tanpa merasa tertekan.
- 2) Kepuasan kerja. Perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan, semakin besar hasil yang diperoleh maka semakin puas pula para pekerjanya dan sebaliknya.
- 3) Kegairahan kerja. Perilaku seorang karyawan yang menimbulkan kesenangan pada dirinya untuk giat dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

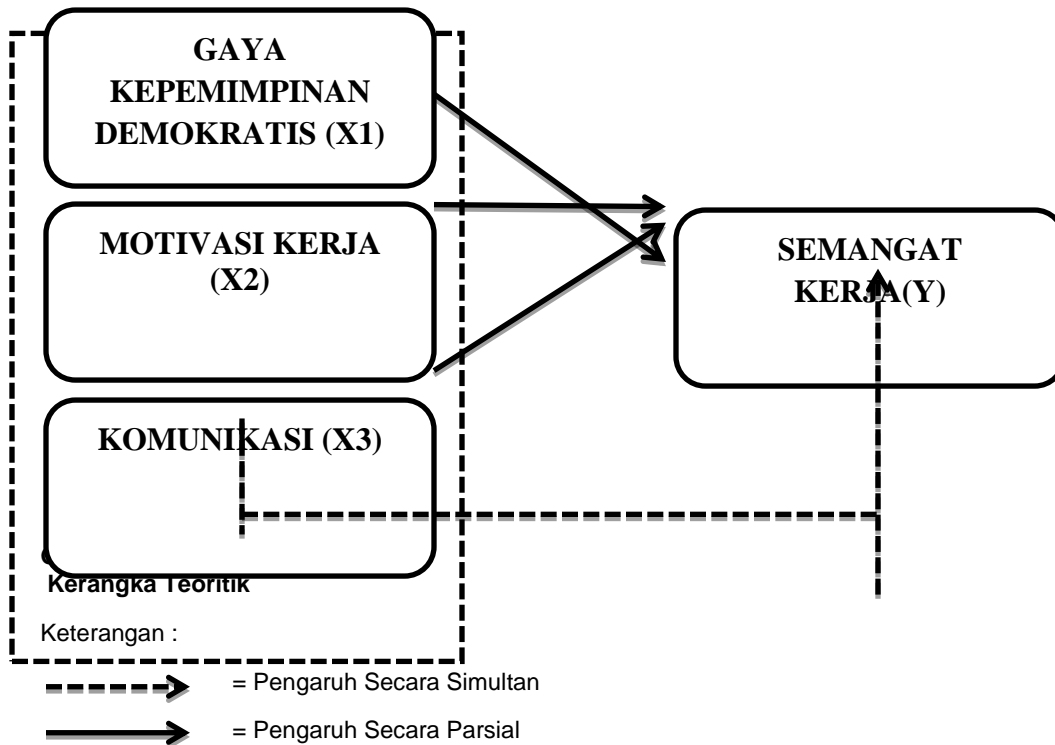
Secara Simultan berpengaruh Signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Kartono (dalam Handayani et al., 2019) adalah bentuk kepemimpinan yang mengisyaratkan kepada seluruh anggotanya dapat memberikan sumbangsih ide dalam setiap langkah penyelesaian masalah, perancangan kegiatan, dan pengambilan keputusan.

Menurut Sugara (2020 : 49) keberadaan motivasi menyebabkan seseorang bersemangat dan memicu bekerja. Menurut Widani (2019 : 25-26) kegiatan yang dilakukan oleh pengirim kepada penerima pesan untuk menyampaikan informasi melalui media yang mampu memudahkan penerima pesan memahami dengan jelas maksud dan tujuan pesan tersebut.

Riset yang dilakukan oleh Sugara (2020) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan motivasi baik secara simultan maupun signifikan.

Kerangka Teoritik



2.5 Hipotesis

Hipotesis memiliki sifat praduga yang belum dibuktikan kebenaran karena jawaban dari permasalahan penelitian masih dirumuskan secara sementara dan belum dibuktikan ke dalam jawaban yang berdasarkan pada fakta di empiris (Sugiyono, 2016 : 64).

Hipotesis alternatif dalam penelitian ini (H1,H2,H3, dan H4) sebagai berikut :

- H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- H2 : Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- H3 : Diduga Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- H4 : Diduga Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Gardatama Toyoresmi, Ngasem, Kediri, dengan objek penelitian adalah karyawan CV Gardatama Toyoresmi. Fokus penelitian mencakup Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja karyawan. Penelitian berlangsung dari Desember 2022 hingga Juli 2023, melibatkan 40 karyawan sebagai sampel dengan metode pengambilan sampel berupa sampel jenuh.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penggunaan instrumen penelitian dan analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian dilakukan di CV Gardatama Toyoresmi, yang berlokasi di Desa Toyoresmi, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, dan bergerak di bidang konstruksi dan konsultan bangunan.

Populasi penelitian mencakup seluruh 40 karyawan CV Gardatama Toyoresmi, yang juga menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yang artinya semua anggota populasi menjadi sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 40 karyawan, dengan pembagian berdasarkan jabatan, yaitu 9 Konsultan Perencana, 6 Konsultan Pengawas, 6 Kontraktor Pelaksana, dan 19 Marketing. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022 hingga Juli 2023. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 40 karyawan, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa sampel jenuh.

Data dalam penelitian ini dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuisioner, sedangkan data sekunder berasal dari studi kepustakaan.

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Komunikasi) dan variabel terikat (Semangat Kerja Karyawan). Definisi operasional variabel menguraikan indikator, item, dan butir kuisioner yang digunakan untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian ini.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini;

Uji Kualitas Data: Meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas: Memeriksa kesesuaian data yang diperoleh dengan data di lapangan.

Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi dan kestabilan kuesioner.

Uji Asumsi Klasik: Sebelum melakukan analisis regresi berganda, dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Semangat Kerja Karyawan).

Uji Hipotesis: Meliputi uji signifikan parsial (uji t) dan uji signifikan simultan (uji F) untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Jawaban Responden

Deskripsi penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas tanggapan responden mengenai variabel penelitian ini yaitu pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, dan motivasi, komunikasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri. Frekuensi tanggapan responden sebagai berikut.

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Item	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
X1.1	13	23	3	1	0	40	4,20
	32,5%	57,5%	7,5%	2,5%	0%	100%	
X1.2	12	24	3	1	0	40	4,18
	30%	60%	7,5%	2,5%	0%	100%	
X1.3	15	21	3	1	0	40	4,25
	37,5%	52,5%	7,5%	2,5%	0%	100%	
X1.4	12	20	8	0	0	40	4,10
	30%	50%	20%	0%	0%	100%	
X1.5	12	20	8	0	0	40	4,10
	30%	50%	20%	0%	0%	100%	
X1.6	10	26	4	0	0	40	4,15
	25%	65%	10%	0%	0%	100%	
X1.7	13	20	7	0	0	40	4,15
	32,5%	50%	17,5%	0%	0%	100%	
X1.8	7	30	2	1	0	40	4,08
	17,5%	75%	5%	2,5%	0%	100%	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Tabel 1. menggambarkan tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan demokratis (X1) dalam CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri. Hasil tersebut mencerminkan pandangan karyawan terhadap pemimpin mereka. Secara umum, mayoritas responden merespons positif terhadap gaya kepemimpinan demokratis.

Sebagai contoh, pada Item X1.1, 32,5% responden sangat setuju dan 57,5% setuju bahwa pemimpin mau berbaur dengan bawahan dalam pengambilan keputusan. Ini mencerminkan inklusivitas dalam proses pengambilan keputusan yang dianggap positif oleh mayoritas karyawan.

Item X1.2 menunjukkan bahwa 30% sangat setuju dan 60% setuju bahwa pemimpin bersedia melakukan musyawarah bersama bawahan dalam pengambilan keputusan, menggarisbawahi pentingnya partisipasi bawahan dalam proses ini.

Selanjutnya, Item X1.3 menunjukkan bahwa 37,5% sangat setuju dan 52,5% setuju bahwa pemimpin mengapresiasi potensi bawahan, menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi individu.

Meskipun Item X1.4 dan X1.5 menunjukkan dukungan yang kuat terhadap pemimpin yang memberikan dukungan kepada karyawan dengan keahlian, Item X1.6 menunjukkan bahwa pemimpin yang mau menerima masukan dari bawahan dinilai positif oleh 65% responden.

Item X1.7 dan X1.8 menggambarkan bahwa mayoritas responden melihat kemampuan pemimpin untuk mengkoordinasi dan bekerja sama dengan anak buah sebagai hal yang positif.

Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri diterima dengan baik oleh karyawan. Pemimpin yang terbuka terhadap partisipasi, masukan, dan penghargaan terhadap potensi individu dianggap penting dalam lingkungan kerja ini.

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X2)**Tabel 2. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi (X2)**

Item	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
X2.1	8	28	4	0	0	40	4,1
	20%	70%	10%	0%	0%	100%	
X2.2	10	23	6	1	0	40	4
	25%	57,5%	15%	2,5%	0%	100%	
X2.3	10	20	9	1	0	40	3,975
	25%	50%	22,5%	2,5%	0%	100%	
X2.4	11	22	7	0	0	40	4,1
	27,5%	55%	17,5%	0%	0%	100%	
X2.5	10	27	2	0	0	40	4,125
	25%	67,5%	5%	0%	0%	100%	
X2.6	6	26	8	1	0	40	3,95
	15%	65%	20%	2,5%	0%	100%	
X2.7	12	17	10	1	0	40	4
	30%	42,5%	25%	2,5%	0%	100%	
X2.8	10	9	10	1	0	40	3,95
	25%	47,5%	25%	2,5%	0%	100%	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Tabel 2. mencerminkan tanggapan karyawan di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri terhadap faktor motivasi. Mayoritas karyawan merasa puas dengan kompensasi, gaji, dan bonus yang mereka terima (90% setuju). Mereka juga melihat positif fasilitas yang disediakan (82,5% setuju). Namun, terdapat keraguan terkait jaminan sosial dan dana pensiun (25% kurang setuju) serta aktivitas sosial dengan sesama karyawan (22,5% kurang setuju). Meskipun mayoritas yakin akan mendapat asuransi kecelakaan (82,5% setuju), ada ruang untuk perbaikan dalam pengakuan prestasi kerja (72,5% setuju) dan penghargaan terhadap sesama karyawan (72,5% setuju). Meningkatkan faktor-faktor ini dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi (X3)**Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi (X3)**

Item	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
X3.1	23	11	6	0	0	40	4,43
	57,5%	27,5%	15%	0%	0%	100%	
X3.2	19	17	3	1	0	40	4,35
	47,5%	42,5%	7,5%	2,5%	0%	100%	
X3.3	19	18	4	2	0	40	4,2
	47,5%	45%	10%	5%	0%	100%	
X3.4	15	16	4	1	0	40	4,33
	37,5%	40%	10%	2,5%	0%	100%	
X3.5	13	19	6	0	0	40	4,23
	32,5%	47,5%	15%	0%	0%	100%	
X3.6	18	20	7	0	0	40	4,15
	45%	50%	17,5%	0%	0%	100%	
X3.7	16	15	6	1	0	40	4,25
	40%	37,5%	15%	2,5%	0%	100%	
X3.8	16	17	7	0	0	40	4,23
	40%	42,5%	17,5%	0%	0%	100%	
X3.9	10	22	7	1	0	40	4,03
	25%	55%	17,5%	2,5%	0%	100%	
X3.10	15	17	7	1	0	40	4,15
	37,5%	42,5%	17,5%	2,5%	0%	100%	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dalam Tabel 3. para karyawan di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri mengungkapkan pandangan mereka terhadap faktor komunikasi. Mayoritas karyawan merasa komunikasi dalam perusahaan ini efektif, dengan 85% setuju bahwa mereka dapat dengan baik memahami dan disampaikan dengan jelas. Mereka juga merasa paham mengenai hak dan kewajiban (90% setuju) serta merasa bebas untuk mengungkapkan ide dan pendapat (87,5% setuju). Karyawan juga merasa nyaman di lingkungan perusahaan (85% setuju) dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai

keinginan (82,5% setuju). Namun, ada beberapa yang mengungkapkan keraguan tentang etika dalam hubungan sesama karyawan (22,5% kurang setuju). Sebagian besar merasa bahwa mereka telah bekerja sama dengan tim kerja dengan baik (82,5% setuju) dan melakukan tindakan sesuai perintah atasan (80% setuju), serta telah mencapai tujuan perusahaan (80% setuju). Ini menunjukkan perlunya meningkatkan etika dan mungkin memperbaiki komunikasi antar sesama karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja (Y)

Tabel 4 Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja (Y)

Item	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Y.1	24	14	2	0	0	40	4,55
	60%	35%	5%	0%	0%	100%	
Y.2	11	27	1	1	0	40	4,2
	27,5%	67,5%	2,5%	2,5%	0%	100%	
Y.3	20	16	4	0	0	40	4,4
	50%	40%	10%	0%	0%	100%	
Y.4	14	24	1	1	0	40	4,28
	35%	60%	2,5%	2,5%	0%	100%	
Y.5	20	15	5	0	0	40	4,38
	50%	37,5%	12,5%	0%	0%	100%	
Y.6	15	19	3	3	0	40	4,15
	37,5%	47,5%	7,5%	7,5%	0%	100%	

Sumber: Data Primer diolah 2023

Dalam Tabel 4. tanggapan responden terhadap semangat kerja di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri cukup positif. Sebagian besar karyawan merasa sangat setuju (60%) dan setuju (35%) bahwa mereka selalu datang tepat waktu (Y.1). Mereka juga secara umum setuju dengan peraturan perusahaan (95%) dan menikmati pekerjaan dengan senang hati (90%) (Y.2 dan Y.3). Mayoritas karyawan merasa puas dengan hasil kerja mereka (95%) (Y.4) dan mencintai pekerjaan yang mereka lakukan (87,5%) (Y.5). Namun, ada beberapa yang kurang setuju (15%) bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan giat dan semangat (Y.6). Ini menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan mungkin perlu dorongan tambahan untuk meningkatkan semangat kerja mereka.

Hasil Uji dan Analisis Hasil Penelitian.

Analisis ini mengevaluasi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan komunikasi terhadap semangat kerja karyawan di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner adalah valid, sementara uji reliabilitas mengonfirmasi bahwa kuesioner dapat diandalkan.

Uji asumsi klasik, termasuk normalitas, linearitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, menunjukkan bahwa data memenuhi syarat untuk analisis regresi linier berganda. Analisis regresi mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan komunikasi akan meningkatkan semangat kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,597 mengindikasikan bahwa 59,7% variasi dalam semangat kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut.

Hasil uji hipotesis parsial menegaskan bahwa secara individu, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan komunikasi berkontribusi signifikan terhadap semangat kerja. Uji hipotesis simultan juga memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa ketiganya secara bersama-sama memengaruhi semangat kerja karyawan.

Dalam keseluruhan, analisis ini mengkonfirmasi pentingnya gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan komunikasi dalam meningkatkan semangat kerja karyawan di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri. Upaya untuk memperkuat aspek-aspek ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja di organisasi tersebut.

Pembahasan

Secara Parsial berpengaruh Signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan demokratis sebesar 1 satuan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,352.

Dalam item-item kuesioner, mayoritas responden setuju atau sangat setuju bahwa pemimpin di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri berbaur dengan bawahan dalam pengambilan keputusan, mengapresiasi potensi karyawan, dan melakukan evaluasi terhadap kesalahan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara menghargai kontribusi mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pramantara dan Sunny (2022) yang juga mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berdampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar pemimpin di perusahaan ini terus menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, memberikan perhatian pada potensi karyawan, dan melakukan evaluasi yang konstruktif. Selain itu, perusahaan dapat memperkuat kerjasama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat karyawan.

Secara Parsial berpengaruh Signifikan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap semangat kerja karyawan di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri. Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, dengan gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi tetap, akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,247.

Responden memberikan tanggapan positif terhadap pernyataan yang menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan fasilitas yang mendukung pekerjaan dan jaminan sosial, dengan mayoritas menjawab setuju atau sangat setuju. Hal ini menandakan bahwa faktor-faktor seperti fasilitas dan jaminan sosial berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Octaviani dan Suana (2019) yang juga menegaskan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk memelihara fasilitas yang mendukung, memberikan insentif, dan jaminan sosial yang memadai kepada karyawan guna menjaga dan meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Selain itu, perusahaan juga harus menjaga keadilan dalam perlakuan terhadap karyawan untuk mencegah penurunan motivasi yang dapat berdampak negatif pada semangat kerja mereka.

Secara Parsial berpengaruh Signifikan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri. Setiap kenaikan dalam variabel komunikasi sebesar 1 satuan, dengan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi tetap, akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,128.

Responden menunjukkan tanggapan positif terhadap pernyataan bahwa karyawan bersedia membuka dan menampung informasi, merasa senang dan nyaman di perusahaan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan cara dan keinginan. Ini menegaskan bahwa komunikasi yang baik antar karyawan dan pemimpin, serta fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas, dapat meningkatkan semangat kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan Kusuma et al., (2021) yang mengkonfirmasi bahwa komunikasi berdampak positif pada semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong komunikasi yang efektif dan memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Evaluasi terhadap pemahaman komunikasi dan kesesuaian pekerjaan dengan instruksi pemimpin juga diperlukan untuk menjaga semangat kerja yang tinggi.

Secara Simultan berpengaruh Signifikan Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja, dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri

Berdasarkan hasil uji regresi bahwa nilai R^2 sebesar 0,597 artinya semangat kerja karyawan pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan komunikasi sebesar 59,7% dan sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis H4 membuktikan bahwa terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan komunikasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan komunikasi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian ini, kami menyimpulkan hal berikut:

1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan di CV Gardatama Toyoresmi Ngasem Kediri, dengan koefisien regresi sebesar 0,352.
2. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,247.
3. Komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,128.
4. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan demokratis, motivasi, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Saran:

- Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan.
- Perusahaan perlu memperbaiki komunikasi antara pimpinan dan karyawan serta mempromosikan kerja tim.
- Perusahaan dapat memperbaiki kebijakan terkait keleluasaan kerja karyawan dan aktivitas sosial untuk meningkatkan semangat kerja.
- Karyawan perlu lebih memahami instruksi pimpinan dan mengevaluasi pekerjaan mereka untuk mempertahankan semangat kerja yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenada Media Grup.
- Effendi, & Uchjana, O. (2019). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. PT.Citra Aditya Bakti.
- Firstie, H. S., & Madina, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kabupaten Kapuas. *Jurnal: KINDAI*, 13, 324--340.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.120>
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bello Desain Di Singaraja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), 7115. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>

- Pramantara, I. G. K., & Sunny, M. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Pelatihan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen* ..., 2(2), 570–575.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Jurnal : EKONOMIA*, VIII(2), 342.
- Safuan, & Ismartaya. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Implementasi dari perusahaan dalam dan luar negeri)* (Pertama). Alfabeta.
- Sugara, F., Adji, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ud. Sukri Dana Abadi Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.24269/iso.v4i1.414>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*. Gava Media.
- Utamajaya, I., & Sriathi, A. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 253797.
- Widani, N. L. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20044>
- Yudha Erlangga, C. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 2(September), 24–2579.