

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA  
PT. KUNANGO JANTAN KABUPATEN KAMPAR**

**Oleh :**

**Titik Rudiana**

**Pembimbing : Jumiati Sasmita dan Marzolina**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

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

*The Effect of Communication, Work Discipline and Supervision To Employees  
Spirit In PT. Kunango Jantan Kampar Regency*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine how the influence of communication, work discipline and supervision of employee spirit. As for the population in this study are all employees of PT Kunango Jantan Kampar with the number of 153 people. Sampling is done by accidental method and the determination of the number of samples is done by using Slovin formula. Analysis of data used is multiple linear regression with the help of SPSS program version 18.00. From the test result that has been done, simultaneous test (F-test) shows that Communication, work discipline and pengawasan simultaneously affect to employee morale, while partial test (T-test) indicate that Communication, work discipline and partial pengawasan effect Employee morale. To maximize employee morale, the company should provide an opportunity for employees to participate in efforts to advance the company and to maximize employee communication, expected to the company to establish decision-making based on information that takes into account the situation and conditions that exist.*

*Keywords : Communication, Work Discipline, Supervision and Employee Spirit*

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan unsur penting didalam pembangunan nasional. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur Terpenting mutlak, dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut, waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan

organisasi maupun bagi kepentingan individu. Dalam organisasi, sumber daya manusia atau aparatur memberikan kontribusi yang sangat besar bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan mempunyai semangat kerja maka karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang

dimilikinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan akan mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga segala tugas yang diberikan tentunya akan dapat dilaksanakan dengan hasil kerja yang baik pula. Semangat kerja ini akan mempengaruhi tingkat absensi, keluhan-keluhan, atau bahkan perputaran tenaga kerja, ataupun masalah-masalah vital organisasi yang lainnya.

Berdasarkan informasi yang didapat dari hasil wawancara bersama beberapa karyawan di PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar bahwa permasalahan semangat kerja juga dapat dilihat dari perilaku kerja yang dilakukan oleh para karyawan yaitu pada masa jam kerja sebagian karyawan bekerja dengan rajin dan tekun tetapi sebagaimana lagi bermalasan-malasan seperti berkumpul dan bercerita (tidak bekerja), dan *cyberlacking* (internetan).

Selain itu, terkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi sangatlah penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Kompetisi global inilah yang mengharuskan setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki keunggulan, salah satunya dari keunggulan tersebut adalah komunikasi.

Komunikasi yang baik antara manajer dengan bawahan sangat menentukan adanya hubungan yang baik antara keduanya. Bila komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik pula. Komunikasi dapat juga meningkatkan semangat kerja

karyawan karena karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya. Karena itu seorang manajer yang harus mampu membangun komunikasi dengan bawahannya agar tercipta hubungan yang harmonis. Apabila karyawan merasa senang maka pekerjaan yang dilakukan akan tercermin dari hasil kerjanya.

Suatu organisasi tidak akan eksis tanpa adanya komunikasi yang berakibat pada tidak terjadinya koordinasi kerja yang diharapkan, kerja sama yang baik antar pimpinan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan karyawan tidak mungkin tercipta sebab mereka tidak mengkomunikasikan kebutuhan dan perasaannya satu sama lain. Apabila komunikasi berjalan dengan baik maka informasi yang terkait dengan pekerjaan akan mudah pula untuk diterima, tetapi apabila komunikasi yang tidak baik akan menimbulkan kemalasan bagi karyawan dalam bekerja, kemalasan dari karyawan ini menyebabkan tingkat disiplin karyawan dalam bekerja mulai menurun. Hubungan yang terjalin baik secara struktural maupun emosional antara individu dalam suatu organisasi menjadi salah satu faktor penunjang efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan produktivitas dan prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya serta standar yang harus dipenuhi. Indikasi kedisiplinan kerja karyawan salah satunya bisa dilihat dari kepatuhan karyawan dalam hal waktu kerja seperti yang terjadi pada PT. Kunango Jantan Kampar yang

merupakan perusahaan dibidang produksi tiang listrik beton dan tiang pancang. Karyawan yang bekerja pada PT. Kunango Jantan Kampar masih melakukan beberapa pelanggaran disiplin berupa absensi.

Selain dari tingkat kedisiplinan kerja karyawan, pengawasan juga peranan penting dalam sebuah organisasi, Pengawasan yang baik selalu menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga hal tersebut akan menimbulkan semangat kerja karyawan, pengawasan merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang bukan hanya untuk mencari kesalahan-kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan serta memperbaikinya jika terdapat kesalahan-kesalahan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap semangat kerja PT. Kunango Jantan Kampar? 2) Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja PT. Kunango Jantan Kampar? 3) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja PT. Kunango Jantan Kampar? 4) Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja PT. Kunango Jantan Kampar?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan terhadap semangat kerja PT. Kunango Jantan Kampar. 2) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Kunango Jantan Kampar. 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja

terhadap semangat kerja PT. Kunango Jantan Kampar. 4) Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap semangat kerja PT. Kunango Jantan Kampar

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Sebagai sumbangan pemikiran dan informasi serta memberikan masukan bagi pihak PT. Kunango Jantan Kampar mengenai semangat kerja karyawan ditinjau dari komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan. 2) Manfaat bagi penulis sendiri untuk menambah pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia terhadap penerapan serta pengembangan ilmu-ilmu ekonomi yang penulis peroleh selama kuliah khususnya pada aspek komunikasi, disiplin kerja, pengawasan dan semangat kerja pada Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan hal yang penting yang perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi atau perusahaan ,semangat kerja penting untuk diperhatikan karena untuk mencapai tujuan organisasi atau suatu perusahaan dengan seefektif dan seefisien mungkin , diperlukan sumber daya yang unggul, memiliki keahlian dan kemampuan. Sumber daya manusia unggul tersebut akan dapat bekerja dengan baik,efektif dan efisien bila memiliki semangat kerja yang tinggi.

Semangat kerja karyawan pada hakikatnya merupakan perwujudan dari pada moral kerja yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentifikasikan dan menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah

semangat kerja. Semangat kerja adalah bekerja secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik Nitisemito (2007:60).

Menurut Michael Amstron (2013:38-39) organisasi dapat menilai semangat kerja karyawan sebagai berikut:

1. Absensi, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan merasa senang bekerja dalam organisasi.
2. Kerja sama tim. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
3. Kualitas organisasi sebagai pihak pemberi kerja.
4. Jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan
5. Keadilan, yaitu perlakuan oleh organisasi maupun atasan mereka.
6. Dukungan yang diberikan oleh para atasan dan rekan kerja
7. Antusiasme, setiap karyawan yang ada dalam suatu kantor dituntut untuk memiliki kemampuan dan bekerja keras karena dengan adanya kerja maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

### **Komunikasi**

Menurut Ruslan (2008:83) dikutip dari bahwa berkomunikasi merupakan alat yang penting dalam fungsi public relation. Publik

menaungi dan menghargai suatu kinerja yang baik dalam kegiatan komunikasi yang efektif dan sekaligus kinerja yang baik tersebut untuk menarik perhatian publik serta tujuan penting lainnya dari fungsi *public relations*. Menurut Umar (2013:42) komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampain informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia atau mesin.

Menurut T. Nuraini (2014:120) terdapat beberapa indikator komunikasi yakni sebagai berikut:

1. Mudah dimengerti
2. Harus lengkap dan singkat
3. Memperhatikan situasi dan kondisi
4. Tepat waktu dan tepat sasaran
5. Menghindari kata-kata yang kurang baik

### **Disiplin Kerja**

Menurut Alexander lighteen dalam Moekijat (2007:130) semangat kerja atau moral kerja adalah kemauan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama "Bekerja sama",menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerja sama. Dengan "Giat dan Konsekuen",menunjukkan cara untuk sampai tujuan melalui disiplin bersama " Tujuan Bersama", menjelaskan tujuannya adalah suatu hal yang mereka semua menginginkannya.

Menurut Hasibuan (2006:114) indikator-indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa

4. Keadilan
5. Waskat(Pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman

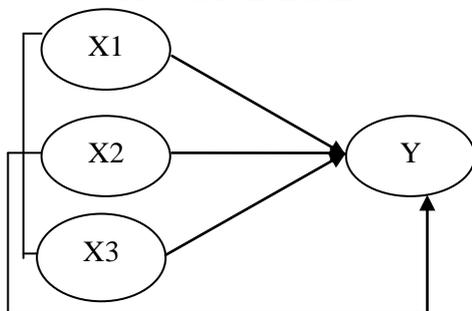
### Pengawasan

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula Manullang (2008:173).

Menurut Handoko (2007:363) ada beberapa indikator yang dapat mengukur pengawasan, yaitu standar pekerjaan, penilaian pekerjaan, perbaikan atas penyimpangan, kontinuitas pengawasan, dan peraturan yang berlaku

### Hipotesis Penelitian

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



**Sumber:** Siagian, (2007) Branham, (2010) Anita, (2005)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja PT. Kunango Jantan Kampar
- H.2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kunango Jantan Kampar

H.3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kunango Jantan Kampar

H.4: Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Kunango Jantan Kampar

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Kunango jantan Kampar dan yang beralokasi di jalan Rimbo Panjang. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Kunango Jantan Kampar dengan jumlah 153 orang, penentuan jumlah jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 111 karyawan.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

### Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Semangat Kerja
- X<sub>1</sub> = Komunikasi
- X<sub>2</sub> = Disiplin
- X<sub>3</sub> = Pengawasan
- b<sub>0</sub> = konstanta
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = koefisien regresi
- e = (error)

### Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator Semangat Kerja (Y) adalah Kebanggaan pekerja atas pekerjaannya dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaan yang baik, Sikap terhadap pimpinan, Hasrat untuk maju, Kemampuannya untuk bergaul dengan karyawan sekerja dan Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sedangkan indikator Komunikasi (X<sub>1</sub>) adalah Mudah dimengerti, Harus lengkap dan singkat, Memperhatikan situasi dan kondisi, Tepat waktu dan tepat sasaran dan Menghindari kata-kata yang kurang baik. Indikator Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) adalah Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan dan Ketegasan. Indikator Pengawasan (X<sub>3</sub>) adalah Standar hasil yang direncanakan untuk dicapai, Anggaran, Laporan, Auditing, dan Observasi langsung.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika

r hitung  $\leq$  r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $-2 = 111 - 2 = 109 = 0.186$ . Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Semangat Kerja	0,790	Reliabel
Komunikasi	0,870	Reliabel
Disiplin Kerja	0,721	Reliabel
Pengawasan	0,802	Reliabel

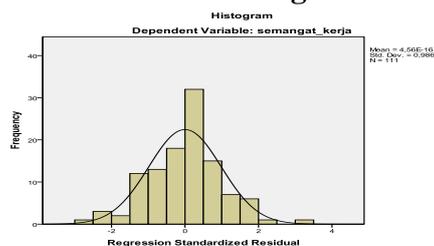
Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq$  0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

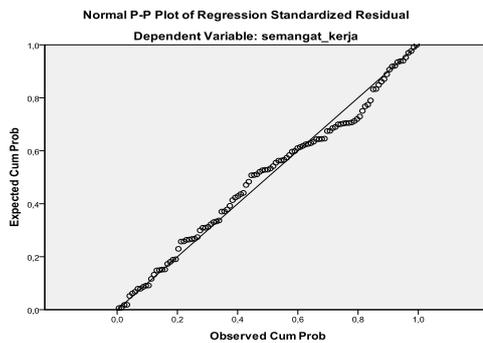
**Gambar 2**  
**Kurva Histogram**



Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

**Gambar 3**  
**Grafik Normal P-P Plot**



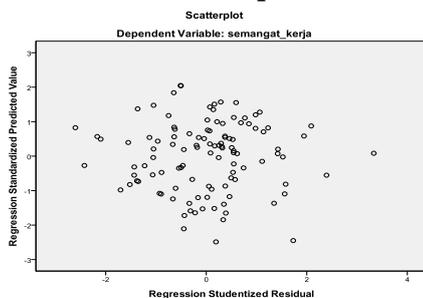
Sumber: Data Olahan, 2017

Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang di akibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

**Gambar 4**  
**Scatterplot**



Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Uji Multikolerasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula  $VIF = \frac{1}{1-R^2} = \frac{1}{Toleransi}$ , dimana VIF = Komunikasi (X<sub>1</sub>) sebesar 1,358, Disiplin Kerja kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1,487 dan Pengawasan (X<sub>3</sub>) sebesar 1,177, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 3 (tiga) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikolinieritas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Hasil Regresi Berganda**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
Model	B	Std. Error			
1	(Constant)	,092	,184	,497	,620
	komunikasi	,551	,053	10,462	,000
	disiplin_kerja	,173	,062	2,774	,007
	pengawasan	,290	,053	5,503	,000

Sumber: Data Olahan, 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,092 + 0,551 X_1 + 0,173 X_2 + 0,290 X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,092 Artinya adalah apabila Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan diasumsikan nol (0), maka Semangat kerja bernilai 0,092.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar 0,551. Artinya bahwa setiap peningkatan Komunikasi sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkat Semangat kerja sebesar 0,551 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,173. Artinya bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkat Semangat kerja sebesar 0,173 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,290. Artinya bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkat Semangat kerja sebesar 0,290 dengan asumsi variabel lain tetap
- e. Standar error (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (*e*) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak

dimasukkan dalam persamaan

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil olahan data diketahui R Square sebesar 0,731. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan) terhadap variabel dependen (semangat kerja) adalah sebesar 73,1%. Sedangkan sisanya sebesar 26,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### 1. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan masih tergolong cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap semangat kerja hanya sebesar 3,02 (kategori cukup baik). Dan dari pengujian yang di lakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar dapat diterima dengan nilai F hitung ( $96,713 > F$  tabel (2,70) dengan Sig. (0,000)  $< 0,05$ . Artinya adalah bahwa variabel independen (Komunikasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (semangat kerja).

#### 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Komunikasi karyawan pada PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar masih tergolong cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata

tanggapan responden terhadap komunikasi hanya sebesar 3,27 (kategori cukup baik). Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar dapat di terima. Hal ini dibuktikan dengan pengolahan SPSS dengan nilai  $t$  hitung komunikasi sebesar  $(10,462) > t$  tabel  $(1,984)$  dan  $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$ . Artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Disiplin kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar masih tergolong cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja hanya sebesar 3,06 (kategori cukup baik). Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar Hilir dapat di terima. Hal ini diketahui dari nilai  $t$  hitung  $(2,774) > t$  tabel  $(1,984)$  dan  $\text{Sig. } (0,007) < 0,05$ . Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### **4. Pengaruh Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Pengawasan karyawan pada PT. Kunango Jantan masih tergolong cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap pengawasan hanya sebesar 3,07 (kategori cukup baik). Dan dari

pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar dapat diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji SPSS dengan nilai  $t$  hitung  $(5,503) > t$  tabel  $(1,984)$  dan  $\text{Sig. } (0,000) < 0,05$ . Artinya variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Komunikasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini berarti jika komunikasi yang terjalin antar karyawan harmonis, disiplin kerja yang baik serta pengawasan yang optimal maka semangat kerja karyawan akan meningkat.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi yang terjalin antar karyawan dengan menggunakan kata-kata yang baik agar dapat menghindari konflik sehingga dalam bekerja karyawan selalu mendapat informasi yang tepat waktu dan tepat sasaran dari rekan kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini dikarenakan Pimpinan perusahaan dapat menjadi teladan

dan panutan oleh bawahannya serta pimpinan memberikan kepuasan kepada karyawan agar perusahaan berjalan lancar.

4. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Artinya pengawasan yang dilakukan dengan optimal akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam bekerja Pimpinan telah menetapkan standar hasil yang akan dicapai perusahaan dan individu diwajibkan membuat laporan hasil kerja baik lisan maupun tulisan sehingga membuat karyawan menjadi lebih bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### **Saran**

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk memaksimalkan semangat kerja karyawan hendaknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi untuk memajukan perusahaan misalnya dengan melibatkan karyawan dalam rapat dan pengambilan keputusan dengan demikian mereka akan merasa dianggap dan bersedia untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan. Dengan demikian diharapkan semangat kerja mereka dapat meningkat.
2. Untuk memaksimalkan komunikasi karyawan, diharapkan kepada pimpinan agar memberikan membuat keputusan dengan mempertimangkan informasi yang diperoleh berdasarkan situasi dan kondisi

karyawan seperti melakukan peninjauan kembali sebelum benar-benar memutuskan apa yang akan dilakukan. Dengan demikian diharapkan komunikasi yang terjalin akan semakin baik.

3. Untuk memaksimalkan disiplin kerja karyawan, diharapkan kepada pimpinan agar selalu bersikap bijaksana terhadap karyawan dengan cara peraturan yang berlaku untuk semua karyawan. demikian diharapkan disiplin kerja karyawan akan meningkat.
4. Untuk mengoptimalkan pengawasan kerja karyawan, diharapkan kepada pimpinan agar melakukan observasi langsung terhadap kegiatan operasional yang dilakukan karyawan seperti terjun kelapangan untuk melihat langsung proses kerja yang dilakukan karyawan.
5. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa semangat kerja karyawan agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan analisis yang berbeda

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Rofai. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah*
- Dewi Susita. 2103. *Pengaruh Sikap Kewirausahaan, Kepribadian, dan Kepuasan*

- Kerja serta Komitmen terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kementerian Perindustrian*
- Handayana Pujaatmaka.  
Jakarta: Prenhallindo
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani T, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE
- Sopiah. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*, Indeks
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior. New York: MC Graw Hill International Editions*
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Purna. 2012. *Pengaruh Kepribadian, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap OCB Serta Dampaknya Pada Efektivitas Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Tingkat II Iskandar Muda Banda Aceh)*
- Tampubolon. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Edisi 2*. BPFE Bumi Asih, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prilaku Organisasi*. Ahli bahasa:
- Yuli. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta : BPFE
- Zuliyanti. 2007. *Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi*