

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN PELATIHAN  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PARA DOSEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BALIKPAPAN**

**Sarah Rebecca Rizal<sup>1</sup>, Didik Hadiyatno<sup>2</sup>, Imam Arrywibowo SU<sup>3</sup>**

*Prodi Manajemen Universitas Balikpapan*

[204014214@uniba-bpn.ac.id](mailto:204014214@uniba-bpn.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Para Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan. Teknik dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sensus dengan jumlah sampel 36 dosen. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam melakukan pengolahan data. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan. Variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan. Dan variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Komunikasi, Pelatihan, Semangat Kerja

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine the influence of compensation, communication, and training on the work spirit of lecturers in the Faculty of Economics and Business at Balikpapan University. The sampling technique used in this research is census with a sample size of 36 lecturers. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. This research utilizes SmartPLS for data processing. The results of this study indicate that the variable of non-financial compensation does not have a positive and significant impact on the work spirit of lecturers in the Faculty of Economics and Business at Balikpapan University. The communication variable has a positive and significant impact on the work spirit of lecturers in the Faculty of Economics and Business at Balikpapan University. Similarly, the training variable has a positive and significant impact on the work spirit of lecturers in the Faculty of Economics and Business at Balikpapan University.*

**Keywords:** Compensation, Communication, Training, Work Spirit.

**PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi dan moral, sehingga tercipta manusia yang berkualitas dan mampu untuk bersaing di berbagai sektor nasional maupun internasional. Kualitas serta kemampuan bersaing Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran sentral dalam mencapai tujuan nasional dan kemajuan Negara Indonesia. Dalam konteks pendidikan, ketersediaan SDM yang

unggul memiliki dampak positif terhadap pencapaian prestasi belajar siswa dan peningkatan mutu pendidikan (Tanjung et al., 2021).

Universitas Balikpapan, sebagai salah satu perguruan tinggi swasta di Balikpapan yang secara resmi didirikan pada tanggal 1 Juli 1981, berdasarkan surat keputusan Dewan Umum Yayasan Dharma Wirawan Kalimantan Timur yang dikeluarkan di Jakarta pada tanggal 1 Agustus 1981. Universitas Balikpapan memiliki 8 Fakultas dan 13 Program studi yang ter-Akreditasi B dan salah satu fakultas yang ada adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memiliki visi "Menjadi Fakultas penyelenggara pendidikan sarjana ekonomi yang unggul, berjiwa wirausaha, dan berdaya saing di tingkat Nasional maupun ASEAN pada tahun 2029" ([web.uniba-bpn.ac.id](http://web.uniba-bpn.ac.id)).

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa Guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah dan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja penyelesaian tugas dan dengan adanya semangat kerja diharapkan pekerjaan dapat dilakukan seefektif mungkin (Yapentra & Novita, 2022). Semangat kerja seorang guru mencakup dorongan dan ketekunan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, disertai dengan kedisiplinan untuk meraih pencapaian kerja yang optimal. Dengan adanya bimbingan yang diberikan yang efektif, diharapkan dapat meningkatkan dan memacu semangat mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, dan meningkatkan tingkat disiplin dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Karbon et al., 2023).

Lalu kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Menurut (Simangunsong et al., 2021) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja keras mereka. Dengan kompensasi yang diterima maka seorang guru akan menjalankannya dengan baik, artinya pemberian kompensasi dapat mengarah pada peningkatan kesejahteraan sehingga dalam menjalankan tugasnya guru tidak perlu lagi mencari pekerjaan sampingan, ia hanya berkonsentrasi untuk meningkatkan profesionalismenya dan kualitas peserta didik, temuan dari penelitian (Samba et al., 2023) dan (Ambarita et al., 2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Namun, sudut pandang yang berbeda disajikan oleh penelitian (Hermansyah, 2022), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja.

Selain kompensasi, komunikasi juga mempengaruhi semangat kerja. Komunikasi memiliki peran penting bagi manusia, karena dengan adanya komunikasi akan terjadi interaksi dan proses saling tukar pengetahuan, pendapat dan pengalaman peradaban, kebudayaan, serta perkembangan masyarakat dan kemajuan teknologi juga tidak mungkin tercapai tanpa adanya komunikasi (Karim et al., 2021).

Adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya maka peneliti ingin mengkaji pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan atau fungsi organisasional yang bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia (karyawan atau tenaga kerja) agar dapat mencapai tujuan dan visi organisasi dengan efektif dan efisien. Manajemen SDM melibatkan berbagai kegiatan dan proses yang dirancang untuk mengoptimalkan kontribusi para karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi.

(Sutrisno, 2023, p. 5) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah area penting dalam suatu organisasi. Pendekatan MSDM harus dilihat sebagai ekspansi dari metode tradisional dalam mengatur tenaga kerja dengan efektif, memerlukan pemahaman tentang perilaku manusia, dan keterampilan dalam mengelolanya. MSDM juga mencakup berbagai kegiatan seperti perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, serta optimalisasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik dalam tingkat individual maupun bagi organisasi secara keseluruhan. (Hasibuan, 2021, p. 10) MSDM adalah kombinasi ilmu dan keahlian dalam mengelola keterkaitan serta fungsi tenaga kerja dengan tujuan mewujudkan efektivitas dan efisiensi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Semangat Kerja**

(Busro, 2018, p. 325) Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

(Agustini, 2019, p. 75), Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan lebih cepat dan baik yang timbul dari kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

### **Kompensasi**

Kompensasi, dalam konteks dunia kerja, tidak sekadar merupakan angka-angka dalam slip gaji, tetapi juga mencakup pengakuan terhadap nilai dan kontribusi karyawan terhadap suksesnya suatu organisasi. Kompensasi adalah sistem yang melibatkan berbagai bentuk penggantian, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya, sebagai imbalan atas waktu, usaha, dan keterampilan yang diberikan oleh karyawan.

(Afandi, 2018, p. 181) menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk penghasilan, baik dalam bentuk uang tunai, barang langsung, maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai ganti layanan yang mereka berikan kepada perusahaan.

(Mujanah, 2019, p. 3) Kompensasi merupakan suatu bentuk imbal jasa atau penghargaan yang diberikan kepada individu karena telah melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang di tugaskannya. (Hasibuan, 2021, p. 117), kompensasi adalah semua penghasilan berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan atas pemberian jasanya kepada perusahaan. (Zainal et al., 2018, p. 541) kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

### **Komunikasi**

(Mangkunegara, 2022, p. 145) Komunikasi merupakan suatu proses dimana seseorang mentransfer informasi, ide, atau pemahaman kepada orang lain dengan harapan bahwa penerima pesan dapat menginterpretasikannya sesuai dengan maksud yang dimaksud. (Daryanto & Abdullah, 2013, p. 94) Komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi sekurang-kurangnya antara dua pihak yang berperan sebagai pengirim (*sender*) dan penerima (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang ada. (Afandi, 2018, p. 47) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses di mana pesan disampaikan dari sumber ke penerima melalui berbagai saluran. Tindakan komunikasi terjadi saat komunikator mengirimkan pesan kepada penerima melalui berbagai media.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, disimpulkan bahwa dalam konteks organisasi, komunikasi memegang peran krusial dalam mendukung aktivitas organisasi. Setiap aspek dalam manajemen sumber daya manusia, mulai dari proses seleksi hingga terminasi kerja, melibatkan komunikasi. Komunikasi organisasi menjadi elemen kunci dalam dinamika kehidupan organisasi, membutuhkan pemahaman yang mendalam terkait prinsip-prinsip komunikasi organisasi.

### **Pelatihan**

(Mangkunegara, 2022, p. 43) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang berlangsung dalam jangka waktu panjang, menggunakan metode yang sistematis dan terorganisir. Dalam proses ini, para pegawai belajar konsep dan teori dengan tujuan umum, sementara pelatihan diberikan kepada pegawai pelaksana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis mereka. (Sutrisno, 2023, p. 128) Pelatihan adalah semua kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaan yang sedang atau yang akan dihadapi. (Larasati, 2018, p. 110) Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

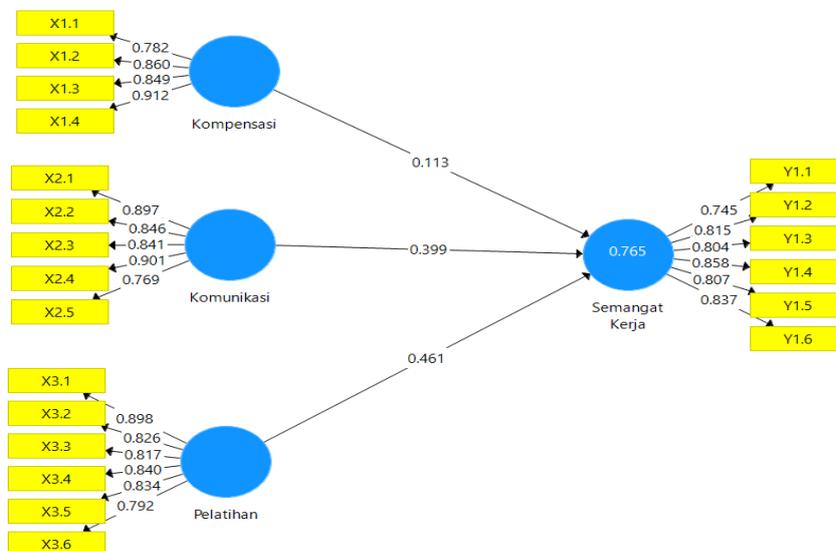
Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut bisa disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek untuk membentuk sumber daya manusia mendapatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan agar karyawan tersebut semakin terampil yang dapat meningkatkan kinerja, dengan memberikan pemahaman dan keterampilan guna memperbaiki kemampuan seseorang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Objek penelitian dalam penulisan ini dilakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan di Kota Balikpapan yang beralamatkan di Jl. Pupuk Raya Gn. Bahagia, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan sebanyak 36 dosen. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel sensus diambil sebanyak 36 dosen. Untuk mendapatkan data yang lengkap dan akurat, maka menggunakan pengumpulan data kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan skala likert dengan pengolahan data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Parsial Least Square* (PLS).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengukuran *Outer Model* Konstruk Indikator Refelksi Uji Validitas



Gambar 1. *Loading Factor Model*

Selain nilai *loading factor*, uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Kriteria nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

**Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>X1</b>	0,726
<b>X2</b>	0,726
<b>X3</b>	0,697
<b>Y</b>	0,659

*Sumber : Data Diolah SmartPLS (2024)*

Hasil dari tabel 1.diatas, nilai AVE pada masing-masing konstruk diatas 0,50 sehingga konstruk tersebut valid atau memiliki validitas yang baik.

**Uji Reliabilitas**

Mengukur uji realibilitas suatu konstruk dengan indikator refleksi dapat dilakukan dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (pc). *Composite Reliability* (pc) semua nilainya harus >0,70 yang dianggap konsisten.

*Tabel 1*

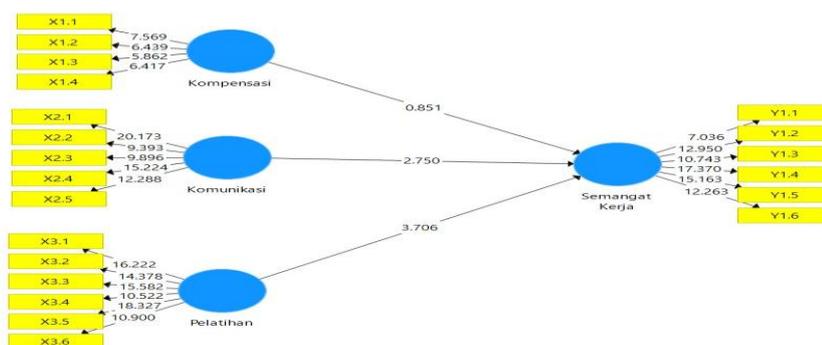
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<b>X1</b>	0,874	0,881	0,914	0,726
<b>X2</b>	0,905	0,909	0,930	0,726
<b>X3</b>	0,913	0,915	0,932	0,697

**Nilai Construct Reliability dan Validity**

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha dan Composite Reliability bernilai > 0,70, sehingga konstruk tersebut dianggap konsisten.

**2. Model Pengukuran Struktural (*Inner Model*)**



**Gambar 1**  
***Inner Model***

**R-square ( $R^2$ )**

**Tabel 3**  
**Nilai R-square**

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<b>Y</b>	0,765	0,743

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0,705 atau 70,5% dan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,677 atau 67,7%. Maka nilai *R-square adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin, motivasi, dan budaya organisasi adalah sebesar 67,7% sedangkan 32,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga bisa dikatakan bahwa nilai *R-square* pada variabel kepuasan kerja adalah baik.

**Effect Size ( $F^2$ )**

**Tabel 4**  
**Nilai Effect Size ( $F^2$ )**

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
<b>X1</b>				0,030
<b>X2</b>				0,256
<b>X3</b>				0,430
<b>Y</b>				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang lemah pada semangat kerja dengan nilai *f-square* sebesar 0,030. Variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang medium pada semangat kerja dengan *f-square* sebesar 0,256. Sedangkan variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang besar pada semangat kerja dengan nilai *f-square* sebesar 0,430.

**Model FIT**

**Tabel 5**  
**Nilai Model FIT**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
<b>SRMR</b>	0,106	0,106
<b>d_ ULS</b>	2,609	2,609
<b>d_ G</b>	3,086	3,086
<b>Chi-Square</b>	387,014	387,014
<b>NFI</b>	0,566	0,566

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa model sudah memenuhi kriteria nilai SRMR < 0,08 yaitu sebesar 0,106 sehingga model dapat dianggap tidak cocok. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,566 yang berarti nilai tersebut berada

dibawah kriteria nilai NFI > 0,90. Normal *Fit Index* (NFI) yang semakin mendekati 1 maka semakin baik atau semakin sesuai dengan model yang dibangun.

**Model Persamaan Dasar**

Model persamaan dasar dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien parameter disiplin sebesar 0,192, koefisiensi parameter motivasi sebesar 0,348, dan koefisiensi parameter budaya organisasi sebesar 0,475. Maka model persamaannya adalah.

$$H = 0,113X1 + 0,399X2 + 0,461X3 + \varepsilon$$

Persamaan tersebut memiliki makna yaitu:

1. Apabila Kompensasi (X1) naik satu satuan maka Semangat Kerja (Y) akan naik sebesar 0,113 dengan asumsi Komunikasi (X2) dan Pelatihan (X3) tetap.
2. Apabila Komunikasi (X2) naik satu satuan maka Semangat Kerja (Y) akan naik sebesar 0,399 dengan asumsi Kompensasi (X1) dan Pelatihan (X3) tetap.
3. Apabila Pelatihan (X3) naik satu satuan maka Semangat Kerja (Y) naik sebesar 0,461 dengan asumsi Kompensasi (X1) dan Komunikasi (X2) tetap.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan pelatihan terhadap semangat kerja akan melakukan perbandingan t statistik dengan t tabel untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel, original sample untuk menunjukkan jika nilai positif berarti arahnya positif dan jika nilainya negatif berarti arahnya negatif. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian inner model. Kriteria pada nilai p-value dengan signifikan 5% atau 0,05 dan kriteria nilai t statistik > nilai t tabel 1,96. Nilai p-value dan nilai t statistik diperoleh dari hasil *bootstrapping*. Adapun kriteria uji t adalah sebagai berikut:

- a. Nilai p-value dengan signifikansi < 5% atau 0,05 dan nilai t statistik > nilai t tabel 1,96, maka variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.
- b. Nilai p-value dengan signifikansi > 5% atau 0,05 dan nilai statistik < nilai t tabel 1,96, maka variabel X1, X2, dan X3 tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

Tabel 6  
**Nilai Pengujian Path Coefficient**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
<b>Kompensasi X1 -&gt; Semangat Kerja Y</b>	0,113	0,851	0,395
<b>Komunikasi X2 -&gt; Semangat Kerja Y</b>	0,399	2,750	0,006
<b>Pelatihan X3 -&gt; Semangat Kerja Y</b>	0,461	3,706	0,000

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan dari tabel 6 diatas menunjukkan hasil hipotesis melalui perhitungan *path coefficients* yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai p-value sebesar 0,395 atau lebih besar dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 0,851 ( $t \text{ statistik} < t \text{ tabel } 1,96$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi (X1) tidak pengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak.
2. Nilai p-value sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 2,750 ( $t \text{ statistik} > t \text{ tabel } 1,96$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel komunikasi (X2) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima
3. Nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta memiliki nilai t statistik sebesar 3,706 ( $t \text{ statistik} > t \text{ tabel } 1,96$ ). Hal tersebut membuktikan bahwa variabel pelatihan (X3) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menyajikan data yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan tersebut ada yang ditolak dan ada yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini adalah pembahasan terkait pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang diajukan.

#### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) para dosen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Balikpapan.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap kompensasi (X1) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentase paling tinggi 80,5% yaitu kompensasi imbalan karir yang diartikan bahwa tempat dimana dosen bekerja dapat memberikan rasa aman dan dengan presentase terendah 30,6% yaitu memiliki kerabat yang menyenangkan dan suportif.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hermansyah, 2022). Dalam kedua penelitian terdahulu ini menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

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

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel komunikasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap komunikasi (X2) tampak sebagian responden menyatakan setuju terhadap indikator indikator yang dinyatakan. Indikator sangat setuju dengan presentase paling tinggi 77,7% yaitu tingkat pemahaman dan dengan presentase terendah 30,6% kemudahan dalam memperoleh informasi yaitu

dosen dapat memperoleh informasi dalam komunikasi dengan mudah dalam memberikan ide, gagasan, dan pengertian kepada individu lain.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pratiwi & Netra, 2020) & (Bangun et al., 2021) Kedua penelitian terdahulu menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

### **3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja**

Dari hasil pengujian hipotesis, diperoleh hasil yakni variabel pelatihan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y) dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap pelatihan (X3) tampak sebagian responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator indikator yang dinyatakan. Indikator yang menyatakan sangat setuju dengan presentasi paling tinggi 75% yaitu peserta yang diartikan bahwa dosen sebagai peserta pelatihan memiliki kualifikasi dan semangat tinggi untuk mengikuti pelatihan, dan dengan presentase terendah 33,3% waktu pelatihan yang diartikan bahwa waktu pelatihan dimulai dan berakhir kurang tepat waktu.

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fadhli, 2020). Penelitian terdahulu tersebut menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, komunikasi, dan pelatihan terhadap semangat kerja para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan
2. Berdasarkan hasil pengujian variabel komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan.
3. Berdasarkan hasil pengujian variabel pelatihan berpengaruh terhadap semangat kerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambarita, D., Rangkuti, D. A., Elisati, & Verwaty. (2021). *Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA Free Methodist Medan.*
- Bangun, R., Waruwu, K., & Paramita, P. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMK Swasta Rokita Sari di Yayasan Perguruan Rokita Sari Bangun Purba.*
- Fadhli, K. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik.*
- Karbon, R., Tambunan, Y. S., & Lubis, R. H. (2023). *Pengaruh Pembinaan dan*

*Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru dan Pegawai Pada SMA Negeri 3 Sibolga.*

- Karim, A., Bangun, B., Kusmanto, & Purnama, I. (2021). *Pengantar Teknologi Informasi*.
- Pratiwi, N. M. A. Y., & Netra, I. G. S. K. (2020). *Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Guru di SMP Negeri 5 Denpasar*.
- Samba, A., Dwijatenaya, I. B. M. A., & Musmuliadi. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri 1 Barong Tongkok Kabupaten Kutai Barat*.
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit Cu Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(September), 213–223. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1410>
- Tanjung, R., Hanafiah, Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Universitas Balikpapan. (n.d.). Wikipedia.
- Yapentra, A., & Novita, H. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Guru MTS Darul Muqomah Pekanbaru*.