

## KOMUNIKASI HORIZONTAL DAN KOMPENSASI YANG DIMODERASI DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

Ahmad Ardiyansyah

Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Harapan Medan, Indonesia

Email : [ahmadardiansyah15@gmail.com](mailto:ahmadardiansyah15@gmail.com)

### *Abstract*

*The purpose of this study was to determine the effect of horizontal communication and compensation on employee morale at the Deli Serdang Food Security Service, both partially and simultaneously. To find out whether employee work discipline moderates the influence of horizontal communication and compensation to employee morale at the Deli Serdang Food Security Service. The population in this study was 69 people, and by using the saturation sampling technique obtained a sample of 69 people. The analysis technique used is multiple linear regression and MRA. The results showed that horizontal communication had a significant effect on the morale of the cloud service employees at the Deli Serdang Food Security Service. Compensation affects employee morale at Deli Serdang Food Security Service. The conclusion that can be obtained from the results above is that the moderator has proven significant in influencing horizontal communication on employee morale. The conclusion that can be obtained from the above results is that the moderator is proven to be significant in influencing compensation to employee morale.*

**Keywords:** *Horizontal Communication, Compensation, Employee Morale and Employee Work Discipline*

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah lembaga ataupun perusahaan, tugas seorang manajer pada hakekatnya adalah bekerja dengan dan melalui orang lain (atasan, bawahan, atau rekan sejawat). Dalam menjalankan tugasnya tersebut seringkali masalah-masalah yang dihadapi oleh seorang Pimpinan/manajer adalah masalah-masalah yang berhubungan dengan “Mengatur Orang”. suatu misal atasan yang kurang komunikatif, bawahan yang kurang termotivasi, konflik antar karyawan/departemen ataupun masalah serupa lainnya. Maka untuk mengatasi masalah tersebut seorang pimpinan/manajer harus memiliki “*People Skill*” yang baik. Artinya bahwa seorang pimpinan atau manajer haruslah orang yang sudah berpengalaman dalam mengelola perusahaan, dimana beliau pernah merasakan saat jadi bawahan hingga sebagai orang manajer.

Organisasi seperti halnya manusia dapat diidentifikasi dari perilakunya. Perilaku tersebut dapat positif ataupun negatif. Banyak definisi tentang perilaku organisasi. “Perilaku Organisasi” adalah sebagai cara untuk mengetahui perilaku, sikap, dan prestasi manusia di dalam suatu kerangka organisasi, penggunaan teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan antropologi budaya untuk mempelajari persepsi nilai-nilai, kapasitas belajar dan tindakan-tindakan individu ketika bekerja didalam kelompok dan didalam organisasi secara keseluruhan, penganalisisan dampak lingkungan luar atas organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan, dan strateginya Sebuah organisasi terdiri dari berbagai kegiatan, dimana kegiatan yang satu mempunyai hubungan dengan kegiatan yang lain, akhirnya merupakan suatu keseluruhan kegiatan yang utuh untuk tujuan yang telah ditentukan. Berbagai tindakan dan cara yang dilakukan oleh pimpinan organisasi.

Di dalam suatu organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi dalam pencapaian tujuan, tetapi faktor yang paling penting adalah manusianya. Jelas dikatakan bahwa manusia adalah

merupakan unsur yang paling penting di dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pimpinan organisasi harus selalu memperhatikan semangat kerja dari para karyawannya, karena dengan semangat kerja yang dimiliki oleh para karyawan, maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Adanya komunikasi ke bawah yang dilakukan oleh pimpinan secara baik, maka sebagian kebutuhan sekunder atau kebutuhan sosial psikologis akan dapat terpenuhi, maka para karyawan merasa puas dalam bekerja dan akan menimbulkan kinerja yang baik.

Dalam melakukan komunikasi, perusahaan harus mempergunakan strategi yang benar, agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Beberapa faktor yang diperlukan untuk strategi antara lain seperti tujuan, cara kerja, teknologi, masyarakat dan pelanggan, budaya sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dengan mengenal faktor-faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui komunikasi untuk merubah sikap dan perilaku baru yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapinya.

Perubahan sikap dan perilaku tersebut dapat menjadi kenyataan bilamana sumber daya manusia telah mendapat nilai-nilai baru, kemudian mereka mempunyai alat atau perangkat untuk melaksanakannya, sehingga nilai-nilai tadi menjadi kenyataan yang lebih baik dan terus dipelihara dan dikembangkan. Individu-individu dalam organisasi akan efektif manakala terjadi hubungan dan komunikasi yang baik dan harmonis dalam organisasi atau perusahaan, dimana komunikasi tersebut akan menambah rasa percaya diri, karena merasa mendapat perhatian dari pimpinan atau teman sekerjanya. Pada situasi "*emotional condition*" akan menguatkan dirinya untuk lebih giat dan bersemangat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

Ketangguhan suatu organisasi baik itu pemerintah, bisnis maupun masyarakat dapat ditelusuri yang bermuara pada perusahaan yang mampu memberikan komunikasi yang benar dan menarik dalam keikutsertaan karyawan dalam bekerja. Semangat kerja akan timbul apabila suatu organisasi dimana ia bekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedang kebutuhan hidup manusia dibagi menjadi dua: "Kebutuhan manusia ada dua jenis, pertama kebutuhan primer atau kebutuhan psikologis yang pokok, kedua kebutuhan sekunder atau kebutuhan sosial psikologis".

Masih banyak pimpinan organisasi yang kurang memperhatikan semangat kerja para karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa ijin, tidak adanya kesetiaan dan kebanggaan terhadap organisasinya, dan sebagainya. Peneliti memilih perusahaan Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang sebagai tempat penelitian, karena perusahaan tersebut mengutamakan komunikasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Komunikasi *Horizontal***

Menurut Mangkunegara (2013 : 145), "Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud".

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Rivai dan Sagala (2014: 741) menyatakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

### Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Nitisemito, 2017: 130).

### Pengertian Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Hartatik (2014 : 182), “Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati”.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang yang berjumlah 221 orang. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah pendapat Slovin. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 69 orang, dengan teknik penarikan sampel adalah *random sampling*.

### Teknik Analisis Data Penelitian

#### Teknik Analisa Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh interaksi dari variabel moderasi, pengaruh *work family conflict* terhadap pengembangan karir karyawan yang dimoderasi oleh lama bekerja menggunakan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Menurut Ghazali (2012:223) Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Adapun *Moderating Regression Analysis* (MRA) dinyatakan dalam dua bentuk persamaan sebagai berikut :

Persamaan (1)  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1Z + b_4X_2Z + e$

Y = Semangat kerja karyawan

a = Konstanta

$b_1 - b_4$  = Koefisien regresi yang menyatakan perubahan nilai Y apabila terjadi perubahan nilai X

$X_1$  = Komunikasi *horizontal*

$X_2$  = Kompensasi

M = Disiplin kerja karyawan

$X_1M$  = Interaksi antara Komunikasi *Horizontal* dengan Disiplin Kerja Karyawan

$\varepsilon$  = *Standard Error*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Koefisien Regresi Berganda

| Model                        | Unstandardized Coefisients |            | Standardized Coefisients | t     | Sig  |
|------------------------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
|                              | B                          | Std. Error | Beta                     |       |      |
| (Constant)                   | .264                       | 2.666      |                          | -.099 | .921 |
| Komunikasi <i>horizontal</i> | .338                       | .116       | .274                     | 2.909 | .005 |
| Kompensasi                   | .163                       | .058       | .250                     | 2.807 | .006 |

$$Y = 0.264 + 0.338 X_1 + 0.163 X_2 + 0.306 X_3 + \varepsilon$$

- Konstanta (a) = 0.264 menunjukkan harga konstan, dimana jika nilai variabel independen tetap, maka semangat kerja karyawan berkurang sebesar 0.264.

- b. Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0.338, menunjukkan bahwa variabel komunikasi *horizontal* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) dan akan menambah semangat kerja karyawan sebesar 0.338.
- c. Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0.163, menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ), dan akan menambah semangat kerja karyawan sebesar 0.163.

#### Uji Hipotesis

##### Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F

| Model      | Sum of Squares | d  | Mean Square | F      | Sig  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Regression | 263,264        | 3  | 87,755      | 12,009 | ,000 |
| Residual   | 701,750        | 96 | 7,307       |        |      |
| Total      | 964,750        | 99 |             |        |      |

Dari hasil uji F di atas, dapat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $12,009 > 3.09$ ) atau  $sig\ F < 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ). Berarti secara bersama-sama variabel independen (komunikasi *horizontal* dan kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (semangat kerja karyawan).

##### Uji t

Tabel 3. Hasil Uji t

| Model                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig  |
|------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                   | .264                        | 2.666      |                           | -.099 | .921 |
| Komunikasi <i>horizontal</i> | .338                        | .116       | .274                      | 2.909 | .005 |
| Kompensasi                   | .163                        | .058       | .250                      | 2.807 | .006 |

Nilai t-hitung untuk  $X_1$ ,  $> t$ -tabel ( $2,909 > 1.984$ ), maka komunikasi *horizontal* berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Untuk  $X_2$ , nilai t-hitung  $> t$ -tabel ( $2,807 > 1.984$ ), dengan demikian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

##### Uji Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .522 | .273     | .250              | 2.70317                    |

Variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  (komunikasi *horizontal*) dan variabel  $X_2$  (kompensasi) secara serentak sebesar 27,3% dan sisanya sebesar 72,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji MRA

##### Uji MRA 1 (Uji Hipotesis 4)

##### Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t MRA I

| Model                                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig  |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                                                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                                            | 10.491                      | 1.094      |                           | 9.588 | .000 |
| Komunikasi <i>horizontal</i> *Disiplin kerja karyawan | .024                        | .005       | .435                      | 4.785 | .000 |

*Dependent Variabel* : Semangat kerja karyawan

Hasil uji model parsial (uji t) memperlihatkan bahwa nilai moderasi (komunikasi *horizontal*\*disiplin kerja karyawan) memberikan nilai koefisien positif (4.785) dengan sig 0.000. Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil di atas adalah moderator terbukti signifikan dalam mempengaruhi komunikasi *horizontal* terhadap semangat kerja karyawan.

## Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji F MRA I**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Regression | 182.728        | 1  | 182.728     | 22.899 | .000 |
| Residual   | 982.022        | 98 | 7.980       |        |      |
| Total      | 964.750        | 99 |             |        |      |

- a. *Predictors: (Constant)*, Komunikasi *horizontal*\_Disiplin kerja karyawan,  
 b. *Dependent Variabel* : Semangat kerja karyawan

Hasil uji signifikansi (uji F) memperlihatkan nilai F hitung sebesar 22.899 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan model ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi komunikasi *horizontal* melalui disiplin kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan.

## Koefisien Korelasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi MRA I**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .435 | .189     | .181              | 2.82486                    |

- a. *Predictors: (Constant)*, Komunikasi *horizontal*\_Disiplin kerja karyawan  
 b. *Dependent Variabel* : Semangat kerja karyawan

Nilai koefisien determinasi pada hasil analisis regresi diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,435. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,189 menunjukkan bahwa komunikasi *horizontal* ( $X_1$ ) sebagai variabel independent mampu menjelaskan variabel semangat kerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang sebagai variabel dependent sebesar 18.9%, sedangkan sisanya sebesar 81.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Uji MRA II (Uji Hipotesis 5)

### Uji t

**Tabel 8. Hasil Uji t MRA II**

| Model                              | Unstandardized Coefisients |            | Standardized Coefisients | t      | Sig  |
|------------------------------------|----------------------------|------------|--------------------------|--------|------|
|                                    | B                          | Std. Error | Beta                     |        |      |
| (Constant)                         | 10.894                     | 1.062      |                          | 10.259 | .000 |
| Kompensasi*Disiplin kerja karyawan | .013                       | .003       | .418                     | 4.551  | .000 |

*Dependent Variabel* : Semangat kerja karyawan

Hasil uji model parsial (uji t) memperlihatkan bahwa nilai moderasi (kompensasi\*disiplin kerja karyawan) memberikan nilai koefisien positif (4.551) dengan sig 0.000. Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil di atas adalah moderator terbukti signifikan dalam mempengaruhi kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.

## Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F MRA II

| Model             | <i>Sum of Squares</i> | Df | <i>Mean Square</i> | F      | Sig  |
|-------------------|-----------------------|----|--------------------|--------|------|
| <i>Regression</i> | 168.345               | 1  | 168.345            | 20.715 | ,000 |
| <i>Residual</i>   | 796.405               | 98 | 5.708              |        |      |
| Total             | 964.750               | 99 |                    |        |      |

- a. *Predictors: (Constant)*, Kompensasi\_Disiplin kerja karyawan  
 b. *Dependent Variabel* : Semangat kerja karyawan

Hasil uji signifikansi (uji F) memperlihatkan nilai F hitung sebesar 20.715 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan model ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi kompensasi terhadap semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan.

## Koefisien Korelasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi MRA II

| Model | R    | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|-------|------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1     | .418 | .174            | .166                     | 2.85072                           |

- a. *Predictors: (Constant)*, Kompensasi\_Disiplin kerja karyawan  
 b. *Dependent Variabel* : Semangat kerja karyawan

Nilai koefisien determinasi pada hasil analisis regresi diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,418. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,174 menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independent mampu menjelaskan variabel semangat kerja karyawan (Y) melalui disiplin kerja karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang sebagai variabel dependent sebesar 17.4%, sedangkan sisanya sebesar 82.6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

**Pengaruh Komunikasi *Horizontal* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang**

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa komunikasi *horizontal* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesoemaningroem (2016) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi vertical, komunikasi *horizontal* dan komunikasi diagonal secara simultan mempunyai hubungan terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi *horizontal* terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

**Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang**

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Hamid (2015) yang menyatakan bahwa komunikasi terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberi kompensasi.

**Pengaruh Komunikasi *Horizontal* dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang**

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa moderator terbukti signifikan dalam mempengaruhi komunikasi *horizontal* terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesoemaningroem (2016) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi *vertical*, komunikasi *horizontal* dan komunikasi diagonal secara simultan mempunyai hubungan terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi *horizontal* memegang peranan penting dalam pembinaan hubungan di antara para pegawai dan mendorong terciptanya unit kerja yang padu. Para pegawai yang tingkatnya sama, yang sering berinteraksi, tampaknya lebih sedikit mengalami kesulitan dalam memahami satu sama lainnya. Interaksi antar sejawat menghasilkan dukungan emosional dan psikologis. Hambatan-hambatan pada komunikasi *horizontal* banyak persamaannya dengan hambatan yang mempengaruhi komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah. Ketiadaan kepercayaan di antara rekan – rekan kerja, perhatian yang tinggi pada mobilitas ke atas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi pegawai yang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya.

**Disiplin Kerja Karyawan Memoderisasi Hubungan Komunikasi *Horizontal* terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang**

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa moderator terbukti signifikan dalam mempengaruhi kompensasi terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Danti, Soe'oad dan Mukzam (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Komunikasi *horizontal* memegang peranan penting dalam pembinaan hubungan di antara para pegawai dan mendorong terciptanya unit kerja yang padu. Para pegawai yang tingkatnya sama, yang sering berinteraksi, tampaknya lebih sedikit mengalami kesulitan dalam memahami satu sama lainnya. Interaksi antar sejawat menghasilkan dukungan emosional dan psikologis. Hambatan-hambatan pada komunikasi *horizontal* banyak persamaannya dengan hambatan yang mempengaruhi komunikasi ke atas dan komunikasi ke bawah. Ketiadaan kepercayaan di antara rekan – rekan kerja, perhatian yang tinggi pada mobilitas ke atas, dan persaingan dalam sumber daya dapat mengganggu komunikasi pegawai yang sama tingkatnya dalam organisasi dengan sesamanya.

**Disiplin Kerja Karyawan Memoderisasi Hubungan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang**

Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa komunikasi *horizontal* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesoemaningroem (2016) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi *vertical*, komunikasi *horizontal* dan komunikasi diagonal secara simultan mempunyai hubungan terhadap semangat kerja karyawan. Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap gairah 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 dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan. 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 (Nitisemito, 2017:112).

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Komunikasi *horizontal* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan Deli Serdang.
3. Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil di atas adalah moderator terbukti signifikan dalam mempengaruhi komunikasi *horizontal* terhadap semangat kerja karyawan.
4. Kesimpulan yang bisa diperoleh dari hasil di atas adalah moderator terbukti signifikan dalam mempengaruhi kompensasi terhadap semangat kerja karyawan.
5. Variabel  $X_1$  (komunikasi *horizontal*) dan variabel  $X_2$  (kompensasi) secara bersama berkontribusi terhadap variabel  $Y$  (semangat kerja karyawan) sebesar 44,6 % dan sisanya sebesar 55,4 % ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

### Saran

1. Sebaiknya karyawan mampu menerapkan hasil kerja yang baik mengikuti arahan instruksi yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja serta mengembangkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya agar menjadi disiplin cekatan, serta teliti dalam bekerja.
2. Kompensasi yang diberikan oleh instansi menjadi hal yang cukup penting untuk membentuk tingkat kepercayaan karyawan terhadap instansinya, sehingga instansi diharapkan tetap selalu memberikan dukungan dan peduli terhadap karyawannya.
3. Pihak manajemen agar lebih memperhatikan gairah kerja karyawan karena dilihat dari deskripsi variabel, indikator rasa aman akan membuat pegawai merasa tenang dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danti, Fajarrini P. Hakam, Moh. Soe'oed dan Mukzam, Moch. Djudi. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV. Sejahtera, Pakisaji, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9 No. 2 April 2014.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Jakarta : Laksana.
- Koesoemaningroem, Erna Hidajati. (2016). Pengaruh Komunikasi Horisontal, Komunikasi Vertikal dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Karyawan di Perusahaan Jamu Parang Husada Kediri. *EkoNiKa*. Vol. 1, No. 1, April 2016 : 1 - 12.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Nitisemito, Alex S. (2017). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Arief Rahman dan Hamid, Djamhur. (2015). Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1 No. 1 Januari 2015.