

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA,
PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN**

Pamungkur
Email: pamungkur@gmail.com

STIE Palangka Raya

ABSTRACT

The success of an organization is intensely influenced by the work spirit of the officers in performing their tasks and responsibilities. The officers who possess skill, energy, and creativity are the prominent resources of an organization to attain their purposes, not to mention for the Palangka Raya branch of The State electricity Company (PLN). Thereupon the objectives of this research were (1) To ascertain the communication influences to the work spirit of the Palangka Raya branch of The State electricity Company (PLN) officers, (2) To ascertain the influences of the work environment to the officers' work spirit of the Palangka Raya branch of The State electricity Company (PLN), (3) To ascertain the officer development influences on the work spirit of the officers' of The State electricity Company (PLN) in the Palangka Raya branch, (4) To ascertain the influences of officer motivation on the work spirit of the Palangka Raya branch of The State electricity Company (PLN) officers, (5) To discover how the communication, work environment, officer development and motivation influence the work spirit of the The State electricity Company (PLN) officers in Palangka Raya branch. The research results which were based on the descriptive analysis, communication variable, work environment, officer development and motivation indicated that there are positive influences. The communication, work environment, officer development and motivation simultaneously and significantly influenced the work spirit of the Palangka Raya branch of The State electricity Company (PLN) officers up to 99%, and the 1% remained was influenced by another factor in which is not included in the research.

Keywords: Communication, work environment, officer development, officer motivation, work spirit.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki bakat, tenaga, dan

keaktivitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dalam suatu organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada bila

aktivitas /proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai rencana.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja (Nitisemito, 2006).

Sedangkan Buchairi Zainun mengatakan bahwa komunikasi juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi.

Namun berdasarkan pengamatan penulis, pegawai di lingkungan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan semangat kerja, komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi kerja.

Pertama, penurunan semangat kerja, hal ini terlihat dari seringnya pegawai datang terlambat, pulang sebelum waktunya, lambatnya menyelesaikan pekerjaan.

Kedua, komunikasi di belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jarang nya pegawai di ajak berdiskusi, rapat-rapat, surat undangan yang sering datang terlambat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah pegawai.

Ketiga, Lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, hal ini terlihat dari

ruangan kerja yang terlalu sempit, fasilitas kerja yang belum memadai, dan lain sebagainya.

Keempat, belum ada yang namanya pengembangan pegawai, seperti pelatihan bagi para pegawai, tidak adanya penjenjangan karir yang jelas.

Kelima, motivasi pegawai terlihat begitu rendah, hal ini terlihat dari tidak adanya keinginan pegawai untuk berkembang, pegawai tidak menyenangi pekerjaan, tidak menikmati pekerjaan, gaji yang tidak mencukupi kebutuhan.

Tujuan penelitian adalah untuk mengukur pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dilingkungan Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja adalah sikap individu atau kelompok untuk bekerja sama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya (Hasley, 1992). Untuk mengukur

tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut.

2. Komunikasi

Disini akan dikemukakan definisi komunikasi antara lain: dikemukakan oleh Everett. M. Rogers (Hafied Cangara, 2002) bahwa komunikasi adalah proses suatu ide di alihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka. Sedangkan menurut Hovland, Janis dan Kelley (Arni Muhammad, 2004), mengatakan bahwa, *communication is the process by which an individual transmits stimuly (usually verbal) to modify the behavior of other individual*. Dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu hubungan dua orang atau lebih secara timbal balik dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna berupa simbol-simbol atau kata-kata yang dapat digunakan untuk menyampaikan gagasan, pendapat/informasi sehingga terjadi saling pengertian diantara keduanya.

3. Lingkungan Kerja

Nitisemito, (2006) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah

keadaan fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari termasuk kondisi ruang yaitu baik dari kantor maupun pabrik (Siagian, 1992)

Dari uraian diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah Perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik).

Dengan adanya suatu lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan maka pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Suasana kerja dapat mendukung tumbuhnya semangat kerja pegawai dan sangat mempengaruhi pula bagi tercapainya tujuan organisasi. Suasana kerja yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi, karena ini merupakan suatu alat yang memberikan pengelompokan kegiatan-kegiatan khusus dan mengelompokkan orang-orang dan menerapkan tujuan manajemen.

a. Pengembangan Pegawai

Menurut Hasibuan (2008) Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, koseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis pelaksanaan pekerja karyawan.

Adapun tujuan pengembangan Menurut Manulang (2004) tujuan pengembangan ialah untuk memperoleh tiga hal yaitu :

- (a) Menambah Pengetahuan
- (b) Menambah ketrampilan
- (c) Merubah sikap.

b. Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan (2008) adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan” Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, dalam konteks organisasi maka motivasi berfokus pada tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal pegawai terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

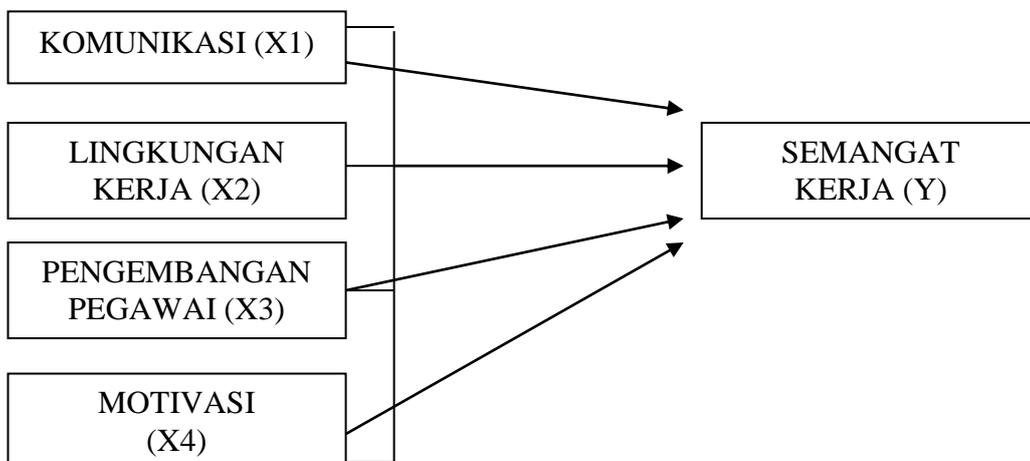
Menurut Amabile *et al* (1994), elemen-elemen dari motivasi intrinsik antara lain: (1) *Self-determination*, (2) *Task involvement*, (3) *Competence*, (4) *Curiosity*, (5)

Interest. Sedangkan menurut Kinman *et al*, (2001), elemen – elemen dari motivasi intrinsik antara lain: (1) *Ketertarikan pada pekerjaan*, (2) *Keinginan untuk berkembang*, (3) *Senang pada pekerjaannya*, (4) *Menikmati pekerjaannya*.

Menurut Amabile *et al* (1994), elemen-elemen dari motivasi ekstrinsik diantaranya: (1) *Competition*, (2) *Evaluation*, (3)*Status*, (4) *Money or other tangible incentive*, (5) *The avoidance of punishment*, (6) *The dictates of other people*. Sedangkan menurut Kinman *et al*, (2001), elemen – elemen dari motivasi ekstrinsik diantaranya: (1) Persaingan, (2) Evaluasi, (3) Status, (4) Uang dan penghargaan lainnya, (5) Menghindari hukuman dari atasan.

c. Kerangka Berfikir

Dari hasil telaah pustaka di atas, maka dapat diambil kerangka berpikir dalam penelitian ini. Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah di Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya Jalan A. Yani Palangka Raya.

Metode Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan sensus dilapangan, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai.

Metode pengumpulan data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah: (1) *Kuesioner* adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh

informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui.

Metode ini mempunyai kedudukan utama dalam penelitian ini, sehingga analisa data ini diperoleh dari kuesioner.

Analisis Regresi linier berganda

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel terikat, yaitu antara komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), pengembangan pegawai (X3), dan motivasi (X4), terhadap semangat kerja (Y). Sedangkan model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah

$$\hat{Y} = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + a_3x_3 + a_4x_4 + e$$

Keterangan:

\hat{Y}	: Semangat kerja
a_0	: Bilangan konstanta
a_1, a_2, a_3, a_4	: Koefisien regresi
X_1	: Komunikasi
X_2	: Lingkungan kerja
X_3	: Pengembangan pegawai
X_4	: Motivasi
e	: standard error of the estimate

Uji simultan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (Simultan) terhadap variabel terikat. Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya, baik

secara bersama-sama maupun secara parsial. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji F, yaitu untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel terikat. Apabila dari perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0

ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi ganda pengaruh Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pengembangan Pegawai (X_3), dan Motivasi (X_4) terhadap Semangat Kerja pegawai (Y) perlu dilakukan analisis koefisien regresi. Dengan menggunakan fasilitas program SPSS 17.0, hasilnya adalah sebagai

berikut : Konstanta sebesar 2,405; Koefisien regresi komunikasi (X_1): -0,047; koefisien regresi lingkungan kerja (X_2): -0,056; koefisien regresi pengembangan pegawai (X_3): 0,600; koefisien regresi motivasi (X_4): 0,733.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi pengaruh Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pengembangan Pegawai (X_3), dan motivasi kerja (X_4) terhadap Semangat Kerja (Y) tersebut, maka rumus persamaan regresi pengaruh Komunikasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pengembangan Pegawai (X_3), dan motivasi kerja (X_4) terhadap Semangat Kerja (Y) adalah

$$\bar{Y} = 2,405 - 0,047 - 0,056 + 0,600 + 0,733 + e$$

Tabel 4.20

Koefisien Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai dan Motivasi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.405	1.685		1.427	.160					
Komunikasi	-.047	.144	-.030	-.327	.745	.980	-.049	-.005	.027	37.110

Lingkungan Kerja	-.056	.118	-.043	-.638	.978	-.070	-	.027	36.398	
Pengembangan Pegawai	.600	.168	.462	3.572	.001	.991	.470	.053	.013	74.605
Motivasi	.733	.130	.608	5.641	.000	.993	.644	.084	.019	51.873

Koefisien Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai dan Motivasi

Dari persamaan tersebut dapat disebut bahwa semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya adalah 2,409 artinya jika pelaksanaan komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi dilakukan maka skor semangat kerja sebesar 2,409.

Koefisien regresi X_1 (-0,047) artinya jika pelaksanaan komunikasi skornya turun 1 (satu) satuan sementara lingkungan kerja pengembangan pegawai, dan motivasi dianggap konstan/ tetap maka semangat kerja pegawai (Y) akan turun -0,047 satuan. Koefisien regresi X_2 (-0,056) artinya jika lingkungan kerja skornya turun 1 (satu) satuan sementara pelaksanaan komunikasi, pengembangan pegawai, dan motivasi dianggap konstan/ tetap maka semangat kerja pegawai (Y) akan turun -0,056 satuan.

Koefisien regresi X_3 (0,600) artinya jika pengembangan pegawai skornya naik 1(satu) satuan sementara pelaksanaan komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi

dianggap konstan/ tetap maka semangat kerja pegawai (Y) akan naik 0,600 satuan.

Koefisien regresi X_4 (0,733) artinya jika motivasi skornya naik 1(satu) satuan sementara pelaksanaan komunikasi, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai dianggap konstan/ tetap maka semangat kerja pegawai (Y) akan naik 0,733 satuan.

a. Uji simultan

Diperoleh F_{hitung} sebesar 1104,865. Sedangkan dengan tingkat signifikansi 5% dengan $N-1=49$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,186$. Dari hasil perhitungan tersebut tampak bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124,289 > 3,186$). Dengan demikian hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi ada pengaruh komunikasi organisasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya **diterima**.

Tabel 4
Uji Simultan Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai dan Motivasi
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5622.273	4	1405.568	1104.865	.000 ^a
	Residual	57.247	45	1.272		
	Total	5679.520	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pengembangan Pegawai.

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas komunikasi organisasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) pengembangan pegawai (X_3), dan motivasi (X_4) terhadap semangat kerja (Y) dapat dilihat dari nilai

koefisien korelasi (R) sebesar 0,995 ini berarti bahwa pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi terhadap semangat kerja adalah 99,5%.

Tabel 5
Perhitungan Koefisien Determinasi Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai dan Motivasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.995 ^a	.990	.989	1.128	.990	1104.865	4	45	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Pengembangan Pegawai

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara

(PLN) Cabang Palangka Raya secara simultan dapat diketahui dari harga koefisien determinasi ganda atau R_{square} . secara simultan sumbangan efektif yang diberikan

ke empat variabel bebas tersebut yaitu sebesar 0,990 atau sebesar 99,0% sedangkan sisanya sebesar 1,00% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

b. Uji parsial

Uji parsial ini dimaksudkan untuk mengetahui keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.0 diperoleh koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X_1) adalah sebesar 1,550 bertanda positif, ini berarti bahwa semakin baik komunikasi maka akan semakin baik pula semangat kerja para pegawai. Diperoleh t_{hitung} sebesar 34,419 pada taraf signifikansi t_{hitung} 0,000 di bandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $n-1= 49$ sebesar 2,312. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (34,419 > 2,312).

Berarti secara parsial variabel komunikasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya Selain itu diperoleh r^2 0,961, yang berarti kontribusi variabel komunikasi (X_1) terhadap semangat kerja adalah sebesar 96,1%.

Sedangkan besarnya koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) adalah sebesar 1,283 bertanda positif, ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula semangat

kerja para pegawai. Diperoleh t_{hitung} sebesar 32,339 pada taraf signifikansi t_{hitung} 0,000 di bandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $n-1= 49$ sebesar 2,312. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (32,339 > 2,312), berarti secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya.

Selain itu diperoleh r_{square} sebesar 0,956 yang berarti kontribusi variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja adalah sebesar 95,6%. Besarnya koefisien regresi untuk variabel pengembangan pegawai (X_3) adalah sebesar 1,287 bertanda positif, ini berarti bahwa semakin tinggi baik pelaksanaan program pengembangan pegawai maka akan semakin tinggi pula semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya Diperoleh t_{hitung} sebesar 49,973 pada taraf signifikansi t_{hitung} 0,000 di bandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $n-1= 49$ sebesar 2,312. $t_{hitung} > t_{tabel}$ (49,973 > 2,312).

berarti secara parsial variabel pengembangan pegawai (X_3) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya Selain itu diperoleh r_{square} sebesar 0,981 yang berarti kontribusi variabel pengembangan

pegawai (X_3) terhadap semangat kerja adalah sebesar 98,1%.

Besarnya koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_4) adalah sebesar 1,196 bertanda positif, ini berarti bahwa semakin tinggi pemberian motivasi maka akan semakin tinggi pula semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya diperoleh t_{hitung} sebesar 57,068 pada taraf signifikansi t_{hitung} 0,000 di bandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $n-1= 49$ sebesar 2,312. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($57,068 > 2,312$), berarti secara parsial variabel motivasi (X_4) mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya. Selain itu diperoleh r_{square} sebesar 0,985 yang berarti kontribusi variabel pengembangan pegawai (X_4) terhadap semangat kerja adalah sebesar 98,5%.

Sesuai dengan hasil analisis korelasi dan regresi berganda antara variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi dengan semangat kerja menunjukkan bahwa model regresi $\bar{Y} = 2,405 - 0,047 - 0,056 + 0,600 + 0,733$

.Ini berarti penurunan 1 unit nilai komunikasi dan lingkungan kerja menyebabkan penurunan semangat kerja sebesar 0,047 dan 0,056. Demikian juga dengan peningkatan 1 unit pengembangan pegawai dan motivasi akan menyebabkan peningkatan semangat kerja sebesar 0,600 dan 0,733.

Dengan koefisien korelasi sebesar 0,995 pada taraf signifikansi 95% diperoleh pengertian bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi ini memiliki hubungan positif dan determinasi yang berarti.

Koefisien determinasi menunjukkan 99% variasi yang terjadi pada semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi.

Pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi terhadap semangat kerja berdasarkan rumusan regresi dapat dijelaskan bahwa jika tidak ada variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi, maka nilai semangat kerja adalah sebesar 2,405. Penambahan satu satuan variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi akan meningkatkan nilai semangat kerja pegawai.

Satuan variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai itu, telah penulis kemukakan pada uraian sebelumnya.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, peneliti dapat

mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif, variabel komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi menunjukkan bahwa semuanya telah mencapai kategori baik dan cukup baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 124,289 dan F_{tabel} sebesar 3,186. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124,289 > 3,186$), hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya. Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linier ganda, diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,990 atau 99%, artinya komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja sebesar 99% dan sisanya sebesar 1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau di luar model penelitian.
3. Secara parsial, motivasi memberikan sumbangan terhadap semangat kerja pegawai paling besar dibandingkan dengan komunikasi, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai. Secara parsial sumbangan dari

komunikasi yaitu 96,1%, lingkungan kerja 95,6%, pengembangan pegawai 98,1% dan 98,5% dari motivasi.

b. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka implikasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Atasan diharapkan agar lebih meningkatkan komunikasi dengan bawahan seperti hubungan antar pegawai, penyampaian informasi melalui pemanggilan pegawai, dan waktu luang pegawai karena dari hasil regresi diketahui variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai
2. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya diharapkan lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerjanya dengan memperhatikan masalah alunan musik dalam ruang kerja, Ukuran dan situasi ruangan kerja, dan toleransi antar pegawai dalam pekerjaan. Hal ini perlu dilakukan karena dari hasil regresi diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai.
3. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Cabang Palangka Raya hendaknya lebih meningkatkan program pengembangan pegawai terutama untuk program pendidikan dan kemampuan pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Hasan, Iqbal, M, 2002, **Pokok-pokok Materi Statistik I**

(**Statistik Deskriptif**), Edisi kedua, cetakan pertama, penerbit: Bumi Aksara,

- Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2001, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2002, **Manajemen Personalia**, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal, 2004, **Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit : PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadwiryo, Siswanto, 2002, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, cetakan pertama, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik**, Edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Referensi Online:
<http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>, diakses 13 Desember 2011
- Referensi Online:
<http://betanyahitammaniz.blogspot.com/2009/11/teori-motivasi-menurut-maslow.html>, diakses 13 Desember 2011
- Referensi Online:
<http://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi>, diakses 14 Desember 2011
- Referensi Online:
<http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2187423-definisi-produktivitas-kerja/>, diakses 14 Desember 2011.