

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin

Fachriyan Pratama¹, Maliah², dan Santi Puspita³

¹ Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

² Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

³ Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang

e-mail:

¹ fachryanpratama@gmail.com, ² maliahse1961@gmail.com, ³ santipuspitaakbar@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan program *software spss 22 for windows*. Dari hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi organisasi (X_1) dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Artinya, dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan variabel pengembangan karir (X_2) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi organisasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan. Dari hasil uji f secara simultan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini berpengaruh signifikan antara komunikasi organisasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Kata kunci: Komunikasi Organisasi; Pengembangan Karir; Semangat Kerja.

PENDAHULUAN

Semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang ada dalam suatu organisasi dan menunjukkan gairah dalam melakukan pekerjaannya dan mendorong karyawan supaya bisa bekerja lebih baik lagi dan produktif. Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain komunikasi organisasi dan pengembangan karir. Semangat kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin tidak tinggi dan tidak produktif dikarenakan, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan, lingkungan kerja kantor yang kurang baik membuat karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja.

Komunikasi Organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan antara unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu, komunikasi organisasi juga sangat di perlukan untuk mempermudah kerja karyawan. Dalam komunikasi organisasi yang ada pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin, bahwa komunikasi antar pemimpin dan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut kurang baik, masalah tersebut dapat mempengaruhi kondisi dalam bekerja dan dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan ditempat mereka bekerja, sehingga pegawai yang

bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal. Karyawan pasti akan merasa bosan jika ia bekerja di tempat yang tidak ada jaminan untuk pengembangan karir dan juga akan mempengaruhi pekerjaannya.

Perusahaan perlu menyusun pengembangan karir dengan susunan organisasi maka karyawan dapat merencanakan karirnya dengan susunan yang telah ada dan pekerjaan untuk mencapai pengembangan karir masing-masing, PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin bisa menilai karyawan dengan melihat kinerja yang sesuai dengan susunan yang telah ada dan melihat kontribusi karyawan yang baik pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin, supaya tujuan perusahaan dalam merencanakan pengembangan karir bisa diberikan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dan perusahaan memperoleh target yang telah ditetapkan secara maksimal.

METODOLOGI

Menurut Sugiyono (2013:35) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif digunakan karena pada penelitian ini menggunakan populasi dan sampel, serta instrumen dalam pengelolaan data statistik.

Populasi di definisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek, atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti yang kemudian akan dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2015 : 80). Yang menjadi populasi di dalam penelitian yang peneliti ambil ialah seluruh pegawai yang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari seluruh karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2015 : 81). Mengingat populasi dalam penelitian ini relatif sedikit maka semuanya dijadikan sampel yaitu 35 orang.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2017:193) yang dimaksud data primer adalah data sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2018:111). Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting akan data yang di bandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2018:111). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:105) tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat besarnya variance invelations factor (VIF) dan tolerance. Jika nilai VIF >10 dan tolerance <0,1, hal ini berarti terjadi korelasi antar variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:135) mengatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Teknik Analisis Data

Analisis Koefisiensi Korelas

Menurut Sugiyono (2017:224) Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih.

Tabel 2

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisiensi korelasi		
Koefisiensi	Interval	Tingkat Hubungan
	0,00-0,199	Sangat Rendah
	0,20-0,399	Rendah
	0,40-0,599	Sedang
	0,60-0,799	Kuat
	0,80-1,000	Sangat Kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Sugiyono (2017:228) Koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R²), koefisien ini disebut koefisien penentu karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen.

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2017:275) menjelaskan bahwa regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai predictor di naik turunkan nilainya. Maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y	= Variabel Terikat Semangat Kerja Karyawan
α	= Konstanta
β_1	= Koefisien Regresi
β_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Variabel Bebas Komunikasi Organisasi
X_2	= Variabel Bebas Pengembangan Karir

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial menggunakan uji t dan pengujian secara bersama menggunakan uji F.

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji Statistik F dilakukan dengan bertujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:98). Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Komunikasi Organisasi (X_1)

Hasil pengolahan data variabel Komunikasi Organisasi (X_1) menggunakan bantuan *SPSS versi 22.0 For Windows*, menunjukkan semua butir pertanyaan pada Komunikasi Organisasi menunjukkan r hitung $>$ r tabel, artinya seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

Pengembangan Karir (X_2)

Hasil pengolahan data variabel Pengembangan Karir (X_2) menggunakan bantuan *SPSS versi 22.0 For Windows*, menunjukkan semua butir pertanyaan pada Pengembangan Karir menunjukkan r hitung $>$ r tabel, artinya seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

Semangat Kerja (Y)

Hasil pengolahan data variabel Semangat Kerja (X_3) menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 For Windows, menunjukkan semua butir pertanyaan pada Semangat kerja menunjukkan r hitung > r tabel, artinya seluruh butir pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Seluruh nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai Alpha. Karena nilai seluruh *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu variabel komunikasi organisasi (X_1) 0,856 > 0,60, variabel pengembangan karir (X_2) 0,788 > 0,60 dan variabel semangat kerja (Y) 0,859 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.016063
		36
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.089
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan program pada tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan pada *Unstandardized Residual* sebesar 0,200.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Tolerance		
Model		VIF

(Constant)		
Komunikasi	.17	5.617
Organisasi	8	
Pengembangan	.17	5.617
Karir	8	

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel komunikasi organisasi dan pengembangan karir adalah $0,178 > 0,1$ dan nilai VIF untuk variabel komunikasi organisasi dan pengembangan karir adalah $0,178 < 10$. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		Sig.
Model		
1	(Constant)	.009
	Komunikasi organisasi	.357
	Pengembangan Karir	.097

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan data hasil uji *glejser* dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh nilai signifikansi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,357 dan nilai pengembangan karir sebesar 0,097. Hasil tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05 artinya bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.186	2.697
Komunikasi Organisasi	.056	.156
Pengembangan Karir	.040	.163

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil perhitungan nilai regresi linier berganda diatas dapat dirumuskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,186 + 0,856 X_1 + 0,140$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diambil analisis bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,186 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen komunikasi organisasi dan pengembangan karir maka variabel dependen adalah sebesar 0,186 satuan
2. Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar 0,856 menunjukkan bahwa jika komunikasi organisasi dinaikkan sebesar 1 satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,856. Sebaliknya jika komunikasi organisasi diturunkan sebesar 1 satuan maka semangat kerja menurun sebesar 0,856 satuan.
3. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,140 menunjukkan bahwa jika pengembangan karir dinaikkan sebesar 1 satuan maka semangat kerja akan meningkat sebesar 0,140. Sebaliknya jika pengembangan karir diturunkan sebesar 1 satuan maka semangat kerja menurun sebesar 0,140 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Kolerasi
Model Summary

Model	R
1	.935 ^a

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komunikasi Organisasi

Sumber: Data diolah (2021)

Nilai r atau kolerasi yang terlihat pada tabel 4.17 adalah 0,935 artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat antara komunikasi organisasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R Square
1	.871

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komunikasi Organisasi

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,871 yang berarti bahwa 87,1%. Hal ini menunjukkan semangat kerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 87,1% oleh variabel independen komunikasi organisasi dan pengembangan karir, sedangkan 12,9% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Statistik

Uji t (Secara Parsial)

Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018)..

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Uji t

Coefficients ^a	
Model	Sig.
(Constant)	.746
Komunikasi	.000
Organisasi	.000
Pengembangan	.000
Karir	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2021)

Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai signifikan = 0,000 > alpha 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai signifikan = 0,000 < alpha 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan.

Uji F (simultan)

Uji Statistik F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 dapat simpulkan (Ghozali, 2011).

Tabel 4.17
Hasil pengujian uji F (simultan)

ANOVA ^a		
Model		Sig.
1	Regression	.000 ^b
	Residual	

Total

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komunikasi Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh signifikan $0,000 > \alpha 0,05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh variabel-variabel bebas yaitu komunikasi organisasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap semangat kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X_1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel komunikasi organisasi (X_1) untuk semua sampel sebanyak 35 responden, dari hasil tersebut diketahui bahwa semua indikator pertanyaan menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pertanyaan adalah valid. Dari hasil uji realibilitas menunjukkan variabel komunikasi organisasi (X_1) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,856 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliable. Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi sebesar $0,856$ menunjukkan bahwa jika komunikasi organisasi memiliki kenaikan sebesar 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar $0,856$. Sebaliknya jika sikap kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka semangat kerja karyawan menurun sebesar $0,856$ satuan. Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai signifikan $= 0,000 > \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozi (2019) yang berjudul pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di bagian quality assurance, dan hasil dari penelitian tersebut adalah komunikasi organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai di bagian quality assurance.

Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam variabel pengembangan karir (X_2) untuk semua sampel sebanyak 35 responden, dari hasil tersebut diketahui bahwa semua indikator pertanyaan menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pertanyaan adalah valid. Dari hasil uji realibilitas menunjukkan variabel pengembangan karir (X_2) memperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar $0,788 > 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan reliable. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar $0,788$ menunjukkan bahwa jika pengembangan karir memiliki kenaikan sebesar 1 satuan maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar $0,788$. Sebaliknya jika pengembangan karir diturunkan sebesar 1 satuan maka semangat kerja karyawan menurun sebesar $0,788$ satuan. Dari perhitungan uji signifikan parameter individual (uji statistik t) pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh nilai signifikan $= 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019) yang berjudul pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar) dan hasil dari penelitian

tersebut adalah besarnya pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap semangat kerja pegawai PNS pada DPPKB Kota Banjar.

Pengaruh Komunikasi Organisasi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)

Pada uji normalitas untuk semua variabel independen yang terdiri dari komunikasi organisasi (X₁), pengembangan karir (X₂) dan semangat kerja karyawan (Y), memperoleh nilai signifikan 0,200 yang lebih besar dari 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal. Dari hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa bahwa nilai Tolerance untuk variabel komunikasi organisasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) adalah 0,178 > 0,1 dan nilai VIF untuk variabel komunikasi organisasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) adalah 5,617 < 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel komunikasi organisasi (X₁) sebesar 0,357 dan nilai pengembangan karir (X₂) sebesar 0,097. Hasil tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,05 artinya bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki gejala heteroskedastisitas. Koefisien kolerasi untuk kedua variabel menunjukkan nilai r atau kolerasi sebesar 0,935 artinya mempunyai hubungan yang kuat antara komunikasi organisasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Dari hasil koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai sebesar 0,933 atau 93,3% artinya kontribusi sumbangan pengaruh variabel komunikasi organisasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) adalah sebesar 93,3% sisanya sebesar 6,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil pengujian uji F secara simultan atau bersama-sama antara signifikan variabel komunikasi organisasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y), diperoleh signifikan 0,000 > alpha 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh variabel-variabel bebas komunikasi organisasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan pengembangan karir adalah hubungan positif yang berdampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial variabel komunikasi organisasi dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh nilai signifikan 0,000 yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (Uji t) secara parsial variabel pengembangan karir dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) secara bersama-sama antara variabel komunikasi organisasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan dengan menggunakan program SPSS 22 diperoleh nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan terdapat pengaruh signifikan variabel komunikasi organisasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PDAM Tirta Betuah Banyuasin.

REFERENSI

- Mulya, M., Sukomo, S., & Kasman, K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Studi Pada DPPKB Kota Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240-251.
- Arianto, D. A. N. (2015). Pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Economia*, 11(2), 177-185.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Bagian Quality Assurance. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 54-61.
- Romli, Khomisahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta : PT Grasindo
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Jakarta: Rajawali Pers*, 2, 13.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Dr. Muhammad Busro 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Jaya Rawamangun-Jakarta 13220.
- Atmaja, S., & Dewi, R. (2018). Komunikasi Organisasi (Suatu tinjauan Teoritis dan Praktis). *Inter Komunika*, 3(2), 192-206.
- Muhammad, A. (2017). Komunikasi organisasi. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Ghozali Imam. (2018). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hambali, H., & Rahmadini, M. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Pengembangan Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Jurnal Studi Sosial Dan Politik*, 2(2), 96-108.
- Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Dunggio, Mardjan. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 1-No. 4, Hal. 523-533, 2303-1174.
- Saputra, Riko. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintah di Dinas Koperasi, Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal S-1 Ilmu Pemerintah*, 4(4).
- Suselo, D., Djazuli, A., & Indrawati, N. K. (2015). Pengaruh Variabel Fundamental dan Makro Ekonomi terhadap Harga saham (Studi pada perusahaan yang masuk dalam Indeks LQ45). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(1), 104-116.

- Sugiyono, S. (2019). *Metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian Pendidikan)*[Educational research methods (quantitative, qualitative, mixed, R&D and Educational research)].
- Rangkuti,Freddy.2017.*Customer Care Excellence*.Jakarta : PT Gramedia
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2017, *Statistik untuk penelitian,Cetakan Ketigabelas*, Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.