

PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GEO GIVEN VISI MANDIRI SIDOARJO

Zamzami Murfid¹, Sri Budi Kasiyati²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945
zamzamimurfid@gmail.com¹, ksribudi@gmail.com²

ABSTRACT

Indonesia is a country that is developing rapidly, of course in the infrastructure sector. Every government agency, company and organization has goals to achieve their desires. In order to achieve a desire, a government agency must have human resources to organize and manage a goal within an agency. In the world of work, especially in government agencies, employees cannot be separated from the regulations that have been set or compiled by a government agency.

This research is based on existing phenomena. Objective of this research is to find out and get a study about the influence of Communication, Teamwork, and career development on Work Morale employees of the Gresik Regency Housing and Settlement Areas Department of Human Settlements. This research is quantitative research with a sample size of 58 employee respondents. To carry out the analysis using the help of the SPSS program version 26 (Statistics Product and Service Solution).

Based on the analysis results, the f test is used to test the magnitude of the influence of all independent variables consisting of Communication (X1), Teamwork (X2), and Career Development (X3), together on the dependent variable Work Morale (Y). Basis for decision making F test, namely by comparing the significant value or calculated F value with the F table. The results of hypothesis testing stated that the simultaneous test obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ and F_{count} of $5.881 > F_{table}$ 2.77. This shows that Communication (X1), Teamwork (X2), and Career Development (X3) simultaneously have a significant effect on Work Morale (Y).

Keywords: *Communication, Teamwork, Career Development, Work Spirit*

Article History

Received: Juli 2024
Reviewed: Juli 2024
Published: Juli 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed
under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Indonesia adalah negara yang berkembang dengan pesat, tentunya dalam bidang infrastuktur. Setiap Instansi pemerintahan, perusahaan, dan organisasi mempunyai tujuan yang dimana keinginannya tercapai. Agar tercapainya suatu keinginan, instansi pemerintahan harus memiliki Sumber Daya Manusia guna mengatur dan mengelola suatu tujuan didalam sebuah instansi. Dalam dunia kerja khususnya pada instansi pemerintah, pegawai tidak dapat lepas dari peraturan yang telah ditetapkan maupun disusun oleh suatu Instansi pemerintahan. Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia dituntut untuk mewakili suatu kemampuan dalam

meningkatkan skill dan mengembangkan karir, memberikan motivasi serta pengarahan/pembekalan dalam setiap pegawainya, dengan maksud agar tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan, yaitu dengan adanya Visi dan Misi pada suatu perusahaan serta instansi pemerintahan. Tanpa adanya Visi dan Misi di suatu instansi maka para karyawan/pegawai tidak akan bisa mencapai kesepakatan dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia semakin penting untuk keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi di zaman sekarang. Sumber Daya Manusia dapat memberikan keunggulan bersaing bagi banyak bisnis. Mereka sangat sibuk membuat rencana dan inovasi yang sudah direncanakan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, sumber daya manusia berada di antara komponen yang paling penting bagi perusahaan. Karena perannya yang sangat penting dalam pembuatan strategi yang dapat digunakan, yaitu sebagai subjek pelaksanaan strategi yang sangat baik. Strategi dan kebijakan manajemen perusahaan harus dibuat untuk menghadapi situasi dan kondisi ini. Jika bisnis ingin maju.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah, sehingga memerlukan banyak keterampilan. Diantara begitu banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, terdapat keterampilan yang mampu menyatukan seluruh aspek untuk dapat bersinergi mencapai tujuan perusahaan dalam berkomunikasi, dan kerjasama tim untuk menciptakan berorganisasi yang dapat memotivasi karyawan memberikan kinerja terbaiknya (Eva, Trimanto, 2017).

Dengan terbentuknya Dinas Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik ini dapat menjadikan tolak ukur kemajuan tatanan wilayah, Kawasan, Daerah di Kabupaten Gresik serta sebagai Pelayan bagi masyarakat guna menyampaikan keluhan kesan yang dirasakan Masyarakat/warga mulai dari ketidak kurang nyamannya suatu kondisi/tempat serta keinginan Masyarakat untuk membentuk, memberikan inovasi baru guna memperlihatkan Kabupaten Gresik semakin lebih baik dan dipandang sebagai Kabupaten yang tak kalah jauh dari Kabuptaen/Kota tetangga sekitar dan pada akhirnya Kabupaten Gresik setiap bulan, hari, tahun selalu mendapatkan predikat penghargaan di dalam Kabupaten maupun di luar Kabupaten. Semua ini tidak hanya atas kinerja Bupati Bapak H. Fandi Akhmad Yani (Gus Yani), serta Wakil Bupati Ibu Hj. Aminatun Habibah serta jajaran instansi pemerintah dan juga khususnya Masyarakat sekitar, tanpa adanya mereka, Kabupaten tidak mungkin seperti yang diharapkan sampai sekarang.

Terkait masalah ini ada sebuah fenomena yang menjelaskan tentang kejadian yang terdapat pada Variabel Y yaitu Semangat Kerja, Dalam sebuah Instansi maupun organisasi dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi dalam suatu instansi yang berkaitan dengan semangat melaksanakan pekerjaan. Fenomena permasalahan yang terjadi pada Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Pemukiman, yang dimana kepala dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman serta kepala bagian Sumber Daya Manusia Ibu Ana. Terkadang banyaknya Pegawai sering mengabaikan tugasnya atau sering dianggap bahwa tugas yang diberikan dianggap gampang, hal ini mengakibatkan kolaborasi Semangat Kerja antara pegawai kurang kompak, tak hanya itu Pegawai sering mendapatkan masukan, saran, keluhan kesah dari masyarakat protes terkait tatanan suatu wilayah di daerah tersebut. Semangat Kerja yang rendah ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian antar pegawai dan pimpinan sehingga terbentuk kondisi sosial yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Semangat Kerja menurun disebabkan karena Pegawai sering absen, Telat masuk kerja, banyaknya Pegawai tidak mengikuti apel pagi, sering nongkrong di jam kerja.

Semangat Kerja disini adalah Karyawan secara lebih giat melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga pekerjaan akan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2014). Komunikasi merupakan faktor utama untuk meningkatkan semangat kerja. Dengan Semangat Kerja yang tinggi pegawai akan dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah, sehingga mereka dapat berprestasi kerja dengan baik, sebaliknya apabila pihak pimpinan kurang memperhatikan para pegawainya maka semangatnya akan turun dikarenakan pegawai merasa kurang mendapat perhatian khusus dari pimpinan dan adanya rasa segan/kurang enakan terhadap pimpinan. Dengan demikian diperlukan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahannya. Jadi Komunikasi sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan dan pembinaan perilaku pegawai sebagai motivasi dalam semangat kerja pegawai sebagai proses dalam suatu pekerjaan akan terasa lebih mudah dan tujuannya akan dapat tercapai.

Ada banyak cara dilakukan agar pegawai dapat bekerja dengan Semangat yang tinggi antara lain, dengan pemenuhan kebutuhan seperti penghargaan dan pujian dari atasan, suasana kerja yang menyenangkan, adanya kesepakatan untuk maju atau adanya pelaksanaan promosi jabatan. Dengan diadakannya promosi jabatan, kemungkinan akan menyebabkan para pegawai merasakan dirinya termotivasi untuk berprestasi dengan baik sesuai dengan harapan instansi. Jadi pemberian promosi jabatan akan membuat pegawai merasa dihargai kinerjanya untuk lebih Semangat dalam melaksanakan tugasnya, tak hanya itu pegawai akan merasa ada pengakuan, penghargaan dari suatu instansi terhadap keahlian, dan loyalitas pegawainya.

Semangat Kerja adalah Suatu indikator fenomena yang dimana setiap diri seseorang yang selalu mempunyai keinginan untuk maju dengan dilandasi rasa tanpa lelah, memiliki tanggung jawab yang tinggi tanpa mudah putus asa guna tercapainya suatu tujuan yang akan dicapai. Setiap Pegawai / Karyawan di dalam suatu Instansi, Organisasi di luar maupun didalam Perusahaan, Perkantoran, dan Pembisnis pasti akan memiliki jiwa Semangat Kerja untuk masa depan yang diharapkan. Halangan maupun rintangan pasti akan ada dan di alami pada diri Seseorang tergantung diri kita sendiri untuk mencari jalan keluar dan akan bangkit lagi serta dilandasi rasa tangguh dan kuat buat menjalaninya.

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan/pegawai berprestasi dalam bentuk memberikan Semangat Kerja yang terbaik. Kinerja/Semangat Kerja pegawai bagi perusahaan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena hasil semua itu adalah hasil kerja dari pegawai tersebut yang dimana menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, menyadari pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Penelitian ini Saya menyimpulkan untuk mengambil judul: **"Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Gresik"**.

Tinjauan Pustaka

Komunikasi

Komunikasi merupakan kebutuhan utama manusia sebagai makhluk social. Komunikasi menjadi alat yang bisa membantu manusia untuk mengaktualisasikan dirinya, dan survive (Nida, 2015). Komunikasi sebagai proses menunjukkan bahwa pada dasarnya ada peran yang dimainkan, ada yang sebagai pengirim pesan, dan ada yang sebagai penerima pesan. Penegasan Komunikasi sebagai proses yang terlihat dari unsur-unsur proses Komunikasi itu sendiri terdiri dari pengirim pesan, encoding, saluran penerima, decoding, umpan balik, gangguan, dan konteks (Rahma, 2021).

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwasannya Komunikasi yang efektif memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan Semangat Kerja di lingkungan kerja. Ketika Komunikasi dilakukan secara terbuka, jelas, dan transparan, hal itu dapat membantu menciptakan rasa kepercayaan, penghargaan, dan ketertiban yang tinggi di antara anggota tim.

Komunikasi yang baik tidak hanya memperkuat semangat kerja terhadap pegawai, tetapi juga menajdi fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif.

Menurut (Miftah Thoha, 2014), Menyatakan indikator Komunikasi antar pribadi bisa efektif bilamana Keterbukaan, Empati, Dukungan, Kepositifan, serta Kesamaan. Berdasarkan indicator Komunikasi yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterbukaan

Untuk menunjukan keterbukaan dari Komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni : aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi, dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalua dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya.

2. Empati

Dengan Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain oleh suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapainya komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucapkan, dan tidak terucapkan. Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat berupakan aspek positif dari komunikasi. Sedangkan dalam keterbukaan, dan Empati komunikasi antar pribadi tidak bisa hidup dalam suasana yang penuh ancaman.

4. Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu di komunikasikan.

5. Kesamaan

Komunikasi bisa efektif bilamana orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

Kerjasama Tim

Kerjasama berasal dari Bahasa inggris, yaitu (Cooperate). Sedangkan dalam Bahasa Indonesia disebut dengan istilah Kerjasama atau bekerjasama. Menurut Kamus Besar Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh bebrapa orang (lembaga, pemerintahan) untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Andrew Carnegie, 2017), Kerjasama Tim adalah kemampuan bekerjasama untuk mencapai Visi bersama, kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama Tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas, dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang di peroleh (Manzoor, dan Devina, 2018). Menurut (Amirullah SE.,M.M, 2018) Teamwork atau Kerjasama Tim dapat didefenisikan sebagai kumpulan individu yang berkerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan, dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwasannya menurut para ahli tersebut mengemukakan, Kerjasama Tim adalah suatu kemampuan bekerjasama untuk mencapai Visi bersama, kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi, dengan kerjasama tim berarti sekelompok orang yang bekerja bersama-sama atas dasar presepsi bersama, tujuan umum, prosedur, komitmen, kerjasama tim yang telah disepakati untuk menyelesaikan perbedaan pendapat, guna mencapai suatu tujuan, serta kumpulan indivu

tersebut memiliki aturan, dan mekanisme kerja yang jelas tanpa saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Menurut (Davis, dan William, 2017), terdapat enam indikator dalam Kerjasama Tim adalah sebagai berikut:

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme
3. Peran, dan tanggung jawab yang jelas
4. Komunikasi yang efektif
5. Resolusi konflik
6. Share power
7. Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok

Pengembangan Karir

Menurut Agus Hakri Bokingo (2022:150) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Pengembangan Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas (Sinambela, 2016).

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan untuk meningkatkan upaya pengembangan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja seseorang untuk mencapai tujuan karir mereka dalam mencapai tujuannya.

Menurut Agus Hakri Bokingo (2022:151) mengemukakan bahwa indikator pengembangan karir terdiri dari sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir Individu
Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seseorang pegawai adalah: Prestasi Kerja (job performance), eksposur (exposure), jaringan kerja (networking), pengunduran diri (resignations), kesetiaan terhadap organisasi (organizational loyalty), pembimbing dan sponsor (mentors and sponsors), bawahan yang mempunyai peranan kunci (key subordinates), peluang untuk tumbuh (growth opportunities), pengalaman internasional (international experience).
2. Pengembangan Karir yang didukung Departemen SDM
Pengembangan karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada usaha pegawai, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama di dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga di daalam perencanaan karir pegawai tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir pegawai melalui program pelatihan, dan pengembangan pegawai.
3. Peran Pimpinan Dalam Pengembangan Karir
Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para pegawai harus didukung oleh pimpinan tingkat atas (top manager) dan juga para pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka semua, maka perkembangan karir para pegawai harus tidak akan berlangsung dengan baik.
4. Peran Umpan Balik Terhadap Pengembangan Karir
Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relative sulit bagi para pegawai untuk bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara di dalm usaha pengembangan karir

karyawan, di antaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan pegawai.

Semangat Kerja

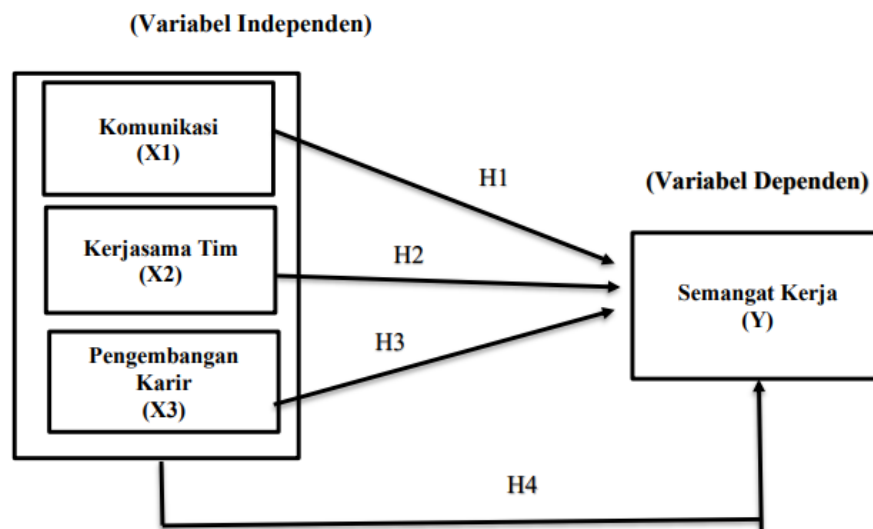
Semangat Kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya, kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan dengan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Sumardin, dan Diana Nabella, 2020).

Semangat Kerja adalah keinginan seseorang, keikhlasan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, disiplin untuk mencapai efisiensi kerja yang maksimal, kemauan, dan kegembiraan yang mendalam atas pekerjaan yang dilakukan (Winarto, 2019). Lebih mudah lagi seorang manajer untuk memotivasi bawahannya ketika dia mengetahui bagaimana orang berperilaku, mengapa mereka ingin bekerja, dan kepuasan apa yang mereka nikmati. Semangat Kerja inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja, dan berkreasi dalam pekerjaannya (Wahyudi et al., 2020).

Menurut (Nitisemito, 2014), menyimpulkan bahwasannya Indikator Semangat Kerja sebagai berikut :

- a. **Tingkat Produktivitas Kerja**
Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugasnya sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaannya, dan sebagainya.
- b. **Tingkat Absensi**
Ketika tingkat absensi rendah, maka dapat dipastikan bahwa hal tersebut merupakan indikasi dari semangat kerja karyawan. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu dengan Cuti, Keterlambatan, Alfa, dan Sakit, serta Tanpa Keterangan.
- c. **Kerusakan**
Naiknya tingkat kerusakan pada saat bekerja dapat dipastikan bahwa perhatian dalam bekerja dan kecerobohan sering terjadi. Dimensi kegelisahan diukur dengan menggunakan indikator, yaitu Tingkat Kerusakan.
- d. **Kegelisahan/ Keluhan**
Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja, dan keluhan kesah yang diungkapkan diantara sesama karyawan.
- e. **Tuntutan**
Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.
- f. **Pemogokan**
Merupakan bentuk perwujudan, ketidakpuasan, dan kegelisahan apabila hal ini sudah memuncak, dan tidak tertahan lagi, maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

Kerangka konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

H1 : Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik.

H2 : Kerjasama Tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik.

H3 : Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik.

H4 : Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik. Penelitian ini menggunakan Penelitian asosiatif kuasal dengan pendekatan Kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun menganalisis hubungan antara tiga variabel atau lebih. Dengan menggunakan populasi semua Pegawai Dinas Bidang Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik yang berjumlah kurang lebih sekitar 45 Pegawai. Angket atau Kuisisioner menggunakan skala likert lima, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik, yang berjumlah 58 Pegawai. Dalam penelitian menggunakan teknik non probability dengan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel penelitian yang menggunakan semua populasi menjadi sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian ini berjumlah 58 Pegawai.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, dimana data dalam penelitian kuantitatif menggunakan rumus-rumus statistik tertentu untuk mendukung pengujian hipotesis. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Analisa data yang digunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji dan teknik pengujian hipotesi yang digunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Hasil dan Pembahasan

• Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,666	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,495	0,361	0,000	Valid
	X1.3	0,529	0,361	0,000	Valid
	X1.4	0,627	0,361	0,000	Valid
	X1.5	0,737	0,361	0,000	Valid
	X1.6	0,655	0,361	0,000	Valid
	X1.7	0,745	0,361	0,000	Valid
	X1.8	0,610	0,361	0,000	Valid
	X1.9	0,580	0,361	0,000	Valid
	X1.10	0,685	0,361	0,000	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,790	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,550	0,361	0,000	Valid
	X2.3	0,733	0,361	0,000	Valid
	X2.4	0,518	0,361	0,000	Valid
	X2.5	0,474	0,361	0,000	Valid
	X2.6	0,551	0,361	0,000	Valid
	X2.7	0,790	0,361	0,000	Valid
	X2.8	0,688	0,361	0,000	Valid
	X2.9	0,754	0,361	0,000	Valid
	X2.10	0,687	0,361	0,000	Valid
	X2.11	0,631	0,361	0,000	Valid
	X2.12	0,526	0,361	0,000	Valid
	X2.13	0,637	0,361	0,000	Valid
	X2.14	0,465	0,361	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X3)	X3.1	0,527	0,361	0,000	Valid
	X3.2	0,546	0,361	0,000	Valid
	X3.3	0,771	0,361	0,000	Valid
	X3.4	0,776	0,361	0,000	Valid
	X3.5	0,715	0,361	0,000	Valid
	X3.6	0,780	0,361	0,000	Valid
	X3.7	0,756	0,361	0,000	Valid
	X3.8	0,546	0,361	0,000	Valid
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,462	0,361	0,000	Valid
	Y.2	0,559	0,361	0,000	Valid
	Y.3	0,738	0,361	0,000	Valid
	Y.4	0,683	0,361	0,000	Valid
	Y.5	0,658	0,361	0,000	Valid
	Y.6	0,791	0,361	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel uji validitas menunjukkan bahwa hasil uji validitas seluruh indikator pada variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Semangat Kerja (Y) adalah valid. Hal ini dikarenakan setiap pernyataan ber- $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,361 pada taraf signifikan 5%. Sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

• Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,60	0,834	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,60	0,885	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,60	0,834	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,60	0,731	Reliabel

Dari Tabel uji realibilitas diketahui bahwa nilai dari Alpha cronbach's untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka variabel independen dan variabel dependen yang digunakan untuk penelitian dapat dikatakan reliabel.

Analisis Data

• Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.552	4.320		2.224	.001		
	Komunikasi	.220	.118	.222	2.132	.033	.728	1.992
	Kerjasama Tim	.336	.445	.324	3.111	.049	.777	1.365
	Pengembangan Karir	.224	.654	.443	2.678	.043	.624	1.577

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

$$Y = 5,552 + 0,220 X1 + 0,336 X2 + 0,224 X3 + e$$

1. Konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 5,552 artinya jika variabel Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Pengembangan Karir (X3) dianggap 0 (nol) atau konstan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 5,552.
2. Nilai koefisien regresi Komunikasi (X1) sebesar 0,220 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi mengalami peningkatan satu satuan, maka mengakibatkan kenaikan pada semangat kerja sebesar 0,220.
3. Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (X2) sebesar 0,336 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kerjasama tim mengalami peningkatan satu satuan, maka mengakibatkan kenaikan pada semangat kerja sebesar 0,336.
4. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,224 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir mengalami peningkatan satu satuan, maka mengakibatkan kenaikan pada semangat kerja sebesar 0,224.

• Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.491 ^a	.361	.199	2.620	1.784

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Komunikasi, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,361 yang berarti sebesar 36,1% berkontribusi dengan variabel yang diteliti, sedangkan sisanya sebesar 63,9% berkontribusi dengan variabel yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

• Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.552	4.320		2.224	.001		
	Komunikasi	.220	.118	.222	2.132	.033	.728	1.992
	Kerjasama Tim	.336	.445	.324	3.111	.049	.777	1.365
	Pengembangan Karir	.224	.654	.443	2.678	.043	.624	1.577

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan table 4.15 diatas, hasil uji t (persial) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n - k - 1) = 0,05/2; 58 - 3 - 1 = 0,025; 54 = 2,004$$

Adapun hasil pengujian hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

1. Uji parsial pada variabel Komunikasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $2,132 > t_{\text{tabel}} 2,004$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
2. Uji parsial pada variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $3,111 > t_{\text{tabel}} 2,004$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.
3. Uji parsial pada variabel Pengembangan Karir (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $2,678 > t_{\text{tabel}} 2,004$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

• Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.762	3	1.556	5.881	.000 ^b
	Residual	311.150	54	5.678		
	Total	316.912	57			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan table diatas, hasil uji F (Simultan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n - k) = 3; 58 - 3 = 3; 55 = 2,77$$

Adapun hasil pengujian hipotesis dinyatakan bahwa uji simultan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $5,881 > F_{tabel}$ 2,77. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan mengenai pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan karir terhadap semangat kerja sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1), berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Semangat Kerja (Y) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $2,132 > t_{tabel}$ 2,004.
2. Kerjasama Tim berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Dinas Cipta Karya, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap Semangat Kerja (Y) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $3,111 > t_{tabel}$ 2,004. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).
3. Pengembangan Karir menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) memperoleh nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $2,678 > t_{tabel}$ 2,004. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini menyatakan H_0 diterima dan H_3 ditolak.
4. Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh nilai signifikan terhadap Semangat Kerja, pada Pegawai Dinas Cipta Karya Perumahan, dan Kawasan Permukiman Kabupten Gresik. Berdasarkan Uji f variable Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), Pengembangan Karir (X3), secara bersama-sama terhadap variabel dependen Semangat Kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan hasil pengujian hipotesis dinyatakan bahwa uji simultan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $5,881 > F_{tabel}$ 2,77. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah, SE., M. M. (2015). *Populasi dan Sampel* (Pemahaman, Jenis dan Teknik) (pp. 67–80). Bayumedia Malang.
- Asmuji. (2014). *Manajemen keperawatan konsep & aplikasi*. Yogyakarta : ArRuzz Media.
- Basri, Lalu Suaidi dan Sri Rahayu, Choiriyah. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pejabat Fungsional Pada Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Di Propinsi Sumatera Selatan". *Kolegial* 8(1). 96-113 Diakses pada 16 Juli 2022.
- Cushway, Barry dan Lodge, Derek.(2000). *"Organizational Behaviour and Design"*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Edwin, B.Flippo. 2013. *Personel Management* (Manajemen Personalial Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga : Jakarta.

- Galant Gustian, (2016) *pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pd. Barokah mandiri bandung*. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi Unpas.
- Hasibuan, J. S., & Sylva, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp 134- 147).
- Joko, T., R. Munir, dan N. Fattah. 2019. *Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng*. Journal of Management 2 (2) : 1-16.
- Letsoin, Vinca Regina, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Dimensi 9(1): 17–34.
- Miftah, Thoha. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam*. Jurnal Jumka, 2021, 1. No.1(0778), 7058741.
- Nurhadi, Zikri Fachrul, dan Achmad Wildan Kurniawan. 2016. *Kajian Tentang Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi*. dalam Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian Vol.3 No.1 Diakses pada hari senin 6 mei 2019.
- Nur Rahma (2016) *Komunikasi Terapeutik Antara Perawat dan Pasien di Puskesmas Antang Perumnas Makassar*. Skripsi : Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. (Tidak Diterbitkan)
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Purwanto, Djoko. 2011. *Komunikasi Bisnis*, Edisi 4. Jakarta: Erlangga
- Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik. 2021. *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo*. (316).
- Reonaldi Syahputra, Robiyati Podungge, Agus Hakri Bokingo. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Gorontalo.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017) *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*, Pearson Education Limited.
- Samsuni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. || Al Falah, XVII: 113–24 Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV. IRDH.
- Sinambela. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara.
- Soetopo dan Soemanto. 1984. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. IKAPI : Bina Askara.
- Zubaidah, Lilik & Andre Dwijanto (2013). *Pengaruh Faktor Komunikasi, Kepribadian Ekstraversi, dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Manajemen Universitas Negeri Surabaya, 1(1), 26 – 39.