EFEKTIFITAS HUMAS PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN AREA CIREBON MELALUI KEGIATAN *COACHING, MENTORING, COUNSELING (CMC)* TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWANNYA

RIO
41809026

ABSTRACT

Effectiveness of Public Relations of PLN Ltd., Distribution to West Java and Banten, Cirebon Area, by Coaching, Mentoring, and Counseling (CMC) Activities on Its Employee's motivation

The study had purpose to *identify the effectiveness of public relations of PLN Ltd., Distribution to West Java and Banten, Cirebon Area by coaching, mentoring, counseling (CMC) activities on its employee's motivation. To answer the purpose above, the author raised indicators of objectives, plans, budgeted costs, specified time, and specified number of participants to measure the effectiveness of human relations activities. Also, the author raised indicators of expectations, incentives and motives to measure the employee's motivation.*

The approach of research *used was Quantitative, whereas the method of research was survey. Data collected from questionnaire and interview and supported by literature study. The sampling technique used was Total sampling namely all 89 employees of PLN of Cirebon Area. Analysis of data was data selection, data classification, coding book and coding sheet. The analysis was conducted with statistic calculation using program SPSS 20.*

The result *indicated that 1). The correlation between* ***purpose*** *and* ***motivation*** *of employees (0.544) was normal, valid and significant 2). The correlation between* ***plan*** *and* ***motivation*** *(0.500) was normal, valid and significant. 3). the correlation between* ***budgeted costs*** *and* ***motivation*** *(0.353) was weak, valid and significant. 4). the correlation between* ***specified time*** *and* ***motivation*** *(0.545) was normal, valid and significant. 5). the correlation between* ***specified number of participants*** *and* ***motivation*** *(0.635) was strong, valid and significant. 6). the correlation between* ***effectiveness*** *of Public Relations and* ***expectations*** *of employees (0.589) was normal, valid and significant. 7). the correlation between* ***effectiveness*** *of Public Relations and* ***incentives*** *of employees (0.549) was normal, valid and significant. 8). the correlation between* ***effectiveness*** *of Public Relations and* ***motives*** *(0.570) was normal, valid and significant.*

The conclusion *is that the correlation between* ***the effectiveness*** *and* ***the motivation*** *of employees (0.629) is strong, valid and significant.*

Recommendation of research *In any implementation of Coaching, Mentoring, Counseling (CMC) held an evaluation activities to its employees so that these activities impact on each change of the CMC activities.*

Keywords: Effectiveness, CMC, Motivation, Objectives, Plans, Budgeted Costs, Specified, Number of Participants, Expectations, Incentives, Motives.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan mahluk ciptaan Tuhan yang tidak memiliki batas kepuasan, salah satu dari bentuk kepuasan tersebut adalah kepuasan untuk memperoleh kebutuhan hidup. Listrik merupakan salah satu penunjang kebutuhan yang sangat mendasar untuk berbagai aktifitas manusia, listrik digunakan sebagai fungsi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Setiap masyarakat sangat bergantung akan penggunaan listrik. Oleh karena itu pemerintah yang berkewajiban untuk dapat mensejahterakan masyarakatnya membangun sebuah perusahaan listrik milik negara atau yang seringkali kita dengar dengan PT.PLN. PT.PLN menyadari bahwa kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik yang semakin tinggi, membuat PT.PLN terus melakukan berbagai evaluasi untuk meningkatkan mutu pelayanan dengan menawarkan berbagai program pelayanan yang disediakan secara maksimal.

Di era globalisasi saat ini, perusahaan yang siap berkompetensi harus memiliki konsep manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dalam sebuah manajemen perusahaan memerlukan dukungan dari berbagai macam pihak. Namun di sisi lain, pembinaan karyawan harus diutamakan agar dapat menjadi aset utama di perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi, pengabdian yang besar terhadap perusahaan, disiplin dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai indeks prestasi kerja yang terbilang baik dalam melaksanakan tugas sehingga memiliki daya guna dalam hasil yang maksimal.

CMC adalah sebuah kegiatan Rutin yang dilakukan oleh PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon yang dilaksanakan setiap minggu yaitu pada hari Kamis dengan waktu kurang lebih (Tiga Jam) setiap Kegiatannya. *CMC* merupakan singkatan dari *Coaching*,

Mentoring, *Conseling*. *CMC* adalah sebuah kegiatan yang didalamnya berisi tentang Pembinaan Psikologi. Dalam kegiatan *CMC* diadakan sebuah pelatihan yang dapat memberikan motivasi kerja, mentoring yaitu adanya seorang mentor yang memberikan sebuah materi yang dapat meningkatkan motivasi, dan *Conseling* yaitu berupa konsultasi oleh seluruh karyawan PT.PLN tentang segala jenis permasalahan baik itu masalah pribadi ditempat kerja yang berpengaruh pada motivasi kerja dan agar karyawan siap untuk menerima pekerjaan ataupun penugasan yang memerlukan keterampilan baru.

PT. PLN Area Cirebon sadar bahwa untuk dapat untuk dapat memberikan sebuah citra yang baik kepada pihak eksternal, yang pertama dilakukan adalah membentuk sebuah pihak internal yang *solid* entah itu peningkatan kerja, eksistensi motivasi dan lain sebagainya, sama halnya dengan PT. PLN, Pembinaan psikologi dianggap merupakan sebuah kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya, PLN sangat yakin betapa berpengaruhnya kegiatan psikologi terhadap motivasi kerja dan motivasi kerja itu dapat memberikan dampak yang positif kepada pihak eksternal. Karena ketika seluruh karyawan sudah memiliki motivasi kerja yang besar maka dalam melakukan segala tugasnya para karyawan tidak lagi menganggap bahwa apa yang diterimanya merupakan sebuah beban tetapi merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Dari berbagai penjelasan yang telah diuraikan diatas tentang bagaimana pentingnya *Coaching*, *Mentoring*, *Counseling* terhadap motivasi kerja karyawan , maka timbul harapan peneliti untuk melakukan penelitian ilmiah mengenai pendekatan psikologi, khususnya mengenai efektifitas Humas PT.PLN Area Cirebon melalui kegiatan *Coaching*, *Mentoring*, *Counseling* terhadap motivasi kerja karyawan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang dan perumusan masalah diatas maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana **tujuan** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawannya?
2. Sejauhmana **rencana** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawannya?
3. Sejauhmana **biaya yang dianggarkan** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawannya?
4. Sejauhmana **waktu yang ditetapkan** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawannya?
5. Sejauhmana **jumlah peserta yang ditentukan** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawannya?
6. Sejauhmana efektifitas Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap **harapan** kerja karyawannya?
7. Sejauhmana efektifitas Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap **insentif** kerja karyawannya?
8. Sejauhmana efektifitas Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap **Motif** kerja karyawannya?
9. Sejauhmana efektifitas Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap **Motivasi** kerja karyawannya?

II. METODE PENELITIAN

Populasi adalah kumpulan penelitian yang digunakan untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti atau keseluruhan unit sampling yang memiliki ciri-ciri yang sama menurut keriteria penelitian yang sedang dilakukan" (rakhmat, 2000:78). Populasi yang akan di teliti dalam penelitian ini adalah seluruh Karywan PT. PLN Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Cirebon, yang berjumlah **89** orang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan Metode penelitian Survey. Menurut Burhan Bungim dalam bukunya "Metode Penelitian Kuantitatif", penelitian survey hanya menggunakan kuisioner. Penelitian ini hanya berkisar pada ruang lingkup internal PT. PLN Distribusi Jawa Barat Dan Banten Area Cirebon.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dan penyebaran angket/ kuisioner, dan jawaban dari angket tersebut diangkakan (*skoring*). *Skoring* ini telah ditetapkan untuk masing-masing alternatif jawaban dari pertanyaan-pertanyaan dalam angket yang dibagikan kepada responden.

Teknik Analisa Data

Setelah memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka selanjutnya akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Penyeleksian data, pemeriksaan kelengkapan dan kesempurnaan data serta kejelasan data.
2. Uji Validitas dan Reliabilitas data pada angket dilakukan setelah angket disebarkan, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas menunjukan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran.
3. Klasifikasi data, yaitu mengelompokan data dan dipilah-pilah sesuai dengan jenisnya.
4. Data dimasukan kedalam *cooding book* (buku koding) dan *cooding sheet* (lembaran koding).
5. Mentabulasikan data yaitu menyajikan data dalam sebuah tabel (tabel induk kemudian kedalam tabel tunggal) sesuai tujuan analsisis data.

III. PEMBAHASAN

Hubungan	Koefisiensi Korelasi Rank Spearman	Kekuatan Hubungan	t hitung	t tabel	Persentase pengaruh	kesimpulan
X1-Y	0.544	Sedang	6,047	1,988	29,59 %	Terdapat hubungan yang Signifikan
X2-Y	0.500	Sedang	5,385	1,988	25 %	Terdapat hubungan yang Signifikan
X3-Y	0.353	Lemah	3,519	1,988	12,46 %	Terdapat hubungan yang Signifikan
X4-Y	0.545	Sedang	6,062	1,988	29,70 %	Terdapat hubungan yang Signifikan
X5-Y	0.635	Kuat	7,667	1,988	40,32 %	Terdapat hubungan yang Signifikan
X-Y1	0.589	Sedang	6,798	1,988	43,69 %	Terdapat hubungan yang Signifikan
X-Y2	0.549	Sedang	6,127	1,988	30,14 %	Terdapat hubungan yang Signifikan
X-Y3	0.570	Sedang	6,471	1,988	32,49 %	Terdapat hubungan yang Signifikan
X-Y	0.629	Kuat	7,547	1,988	39,56 %	Terdapat hubungan yang Signifikan

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat nilai korelasi dan kekuatan hubungan antara variable dan subvariabel X (Efektifitas) dengan variable dan subvariabel Y (Motivasi) memiliki hubungan yang kuat, sedang, lemah. Hal ini mengacu pada:

Analisis Tujuan Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon Melalui Kegiatan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)* Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

Berdasarkan table diatas, kita dapat mengetahui bahwa Tujuan Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 0,544 yang artinya mempunyai hubungan yang Sedang. hasil uji hipotesis dengan t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6,047 > 1,988, hal ini berarti semakin efektif Tujuan Humas melalui kegiatan *CMC* maka semakin tinggi Motivasi kerja karyawannya, sehingga dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Tujuan Humas terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 29,59%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 29,59% perubahan-perubahan Motivasi

kerja karyawan disebabkan oleh Tujuan humas. Sedangkan sisanya sebesar 70,41% perubahan yang terjadi pada Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

Analisis Rencana Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon Melalui Kegiatan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)* Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

Berdasarkan table diatas, kita dapat mengetahui bahwa Rencana Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 0,500 yang artinya mempunyai hubungan yang Sedang. hasil uji hipotesis dengan t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,385 > 1,988, hal ini berarti semakin efektif Rencana Humas melalui kegiatan *CMC* maka semakin tinggi Motivasi kerja karyawannya, sehingga dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Rencana Humas terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 25%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 25% perubahan-perubahan Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh Rencana Humas. Sedangkan sisanya sebesar 75% perubahan yang terjadi pada Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

Analisis Biaya Yang Dianggarkan Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon Melalui Kegiatan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)* Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

Berdasarkan table diatas, kita dapat mengetahui bahwa Biaya Yang Dianggarkan Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 0,353 yang artinya mempunyai hubungan yang Lemah. hasil uji hipotesis dengan t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,519 > 1,988, hal ini berarti semakin efektif Biaya Yang Dianggarkan Humas melalui kegiatan *CMC* maka semakin tinggi Motivasi kerja karyawannya, sehingga dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Biaya Yang Dianggarkan Humas terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 12,46%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 12,46% perubahan-perubahan Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh Biaya Yang Dianggarkan

Humas. Sedangkan sisanya sebesar 87,54% perubahan yang terjadi pada Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

Analisis Waktu Yang Ditetapkan Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon Melalui Kegiatan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)* Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

Berdasarkan table diatas, kita dapat mengetahui bahwa Waktu Yang Ditetapkan Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 0,545 yang artinya mempunyai hubungan yang Sedang. Hasil uji hipotesis dengan t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6,062 > 1,988, hal ini berarti semakin efektif Waktu Yang Ditetapkan Humas melalui kegiatan *CMC* maka semakin tinggi Motivasi kerja karyawannya, sehingga dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Waktu Yang Ditetapkan Humas terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 29,70%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 29,70% perubahan-perubahan Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh Waktu Yang Ditetapkan Humas. Sedangkan sisanya sebesar 70,30% perubahan yang terjadi pada Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

Analisis Jumlah Peserta Yang Ditentukan Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon Melalui Kegiatan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)* Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

Berdasarkan table diatas, kita dapat mengetahui bahwa Jumlah Peserta Yang Ditentukan Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 0,635 yang artinya mempunyai hubungan yang Kuat. Hasil uji hipotesis dengan t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7,667 > 1,988, hal ini berarti semakin efektif Jumlah Peserta Yang Ditentukan Humas melalui kegiatan *CMC* maka semakin tinggi Motivasi kerja karyawannya, sehingga dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang

signifikan antara Jumlah Peserta Yang Ditentukan Humas terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 40,32%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 40,32% perubahan-perubahan Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh Waktu Yang Ditetapkan Humas. Sedangkan sisanya sebesar 59,68% perubahan yang terjadi pada Motivasi kerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

Analisis Efektifitas Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon Melalui Kegiatan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)* Terhadap Harapan Kerja Karyawannya.

Berdasarkan table diatas, kita dapat mengetahui bahwa Efektifitas Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon terhadap Harapan kerja karyawan sebesar 0,589 yang artinya mempunyai hubungan yang Sedang. Hasil uji hipotesis dengan t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6,798 > 1,988, hal ini berarti semakin efektif Efektifitas Humas melalui kegiatan *CMC* maka semakin tinggi Harapan kerja karyawannya, sehingga dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Efektifitas Humas terhadap Harapan kerja karyawan sebesar 34,69%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 34,69% perubahan-perubahan Harapan kerja karyawan disebabkan oleh Efektifitas Humas. Sedangkan sisanya sebesar 65,31% perubahan yang terjadi pada Harapan kerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

Analisis Efektifitas Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon Melalui Kegiatan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)* Terhadap Insentif Kerja Karyawannya.

Berdasarkan table diatas, kita dapat mengetahui bahwa Efektifitas Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon terhadap Insentif kerja karyawan sebesar 0,549 yang artinya mempunyai hubungan yang Sedang. Hasil uji hipotesis dengan t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6,127 > 1,988, hal ini berarti semakin efektif Efektifitas Humas melalui kegiatan *CMC* maka semakin tinggi Insentif kerja karyawannya, sehingga dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Efektifitas Humas terhadap Insentif kerja karyawan sebesar 30,14%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 30,14% perubahan-perubahan

Harapan kerja karyawan disebabkan oleh Efektifitas Humas. Sedangkan sisanya sebesar 69,86% perubahan yang terjadi pada Insentif kerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

Analisis Efektifitas Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon Melalui Kegiatan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)* Terhadap Motif Kerja Karyawannya.

Berdasarkan table diatas, kita dapat mengetahui bahwa Efektifitas Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon terhadap Motif kerja karyawan sebesar 0,570 yang artinya mempunyai hubungan yang Sedang. Hasil uji hipotesis dengan t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 6,471 > 1,988, hal ini berarti semakin efektif Efektifitas Humas melalui kegiatan *CMC* maka semakin tinggi Motif kerja karyawannya, sehingga dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Efektifitas Humas terhadap Motif kerja karyawan sebesar 32,49%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 32,49% perubahan-perubahan Motif kerja karyawan disebabkan oleh Efektifitas Humas. Sedangkan sisanya sebesar 67,51% perubahan yang terjadi pada Motif kerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

Analisis Efektifitas Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon Melalui Kegiatan *Coaching, Mentoring, Counseling (CMC)* Terhadap Motivasi Kerja Karyawannya.

Berdasarkan table diatas, kita dapat mengetahui bahwa Efektifitas Humas PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Cirebon terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 0,629 yang artinya mempunyai hubungan yang Kuat. Hasil uji hipotesis dengan t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7,547 > 1,988, hal ini berarti semakin efektif Efektifitas Humas melalui kegiatan *CMC* maka semakin tinggi Motivasi kerja karyawannya, sehingga dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Efektifitas Humas terhadap Motivasi kerja karyawan sebesar 39,56%. Nilai ini menunjukan bahwa sebesar 39,56% perubahan-perubahan Harapan kerja karyawan disebabkan oleh Efektifitas Humas. Sedangkan sisanya sebesar 60,44% perubahan yang terjadi pada Harapan kerja karyawan disebabkan oleh faktor lain.

IV. SIMPULAN

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai *"*Sejauhmana hubungan efektifitas Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawan*"*, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Hubungan antara **tujuan** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawannya adalah sedang, hal ini dikarenakan sebagian karyawan PT.PLN Area Cirebon mampu memahami tujuan dari kegiatan *coaching, mentoring, counseling (CMC),* karyawan juga sudah merasa bahwa kegiatan *CMC*¸sudah sesuai dengan rencana yang di harapkan, dan konsep dari kegiatan *CMC* dianggap sudah tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja
2. Hubungan antara **rencana** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawannya adalah sedang, hal ini dikarenakan sebagian karyawan merasa bahwa arah dan tujuan dari kegiatan *CMC* adalah untuk pengembangan motivasi kerja.
3. Hubungan antara **biaya yang dianggarkan** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching, mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja adalah lemah, hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan menganggap bahwa dalam kegiatan *CMC* ini tidak diperlukan adanya anggaran khusus dalam pemberian *reward* kepada karyawan terbaik.
4. Hubungan antara **waktu yang ditetapkan** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching, mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawan adalah sedang, hal ini disebabkan karena sebagian karyawan merasa bahwa waktu pelaksanaan kegiatan *CMC* ini sudah cukup memadai dan waktu pelaksanaan kegiatan *CMC* sudah dimanfaatkan secara maksimal oleh sebagian karyawan.
5. Hubungan antara **jumlah peserta yang ditentukan** Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching, mentoring*, *counseling* terhadap motivasi kerja karyawannya adalah kuat, hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan merasa antusias dalam mengikuti kegiatan *CMC* dan mampu

memahami pesan yang disampaikan dari kegiatan *CMC* serta sebagian besar karyawan mengikuti kegiatan *CMC* ini tanpa ada paksaan.

6. Hubungan antara efektifitas Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap **harapan** kerja karyawannya adalah sedang, hal ini sesebabkan karena sebagian karyawan merasa senang mengikuti kegiatan *CMC*¸ dan sebagian karyawan merasa kegiatan *CMC* dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan, serta sebagian karyawan menganggap bahwa disiplin waktu perlu diterapkan dalam mengikuti kegitan *CMC.*
7. Hubungan antara efektifitas Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap **insentif** kerja adalah sedang, hal ini disebabkan karena sebagian karyawan menganggap bahwa kegiatan *CMC* memiliki manfaat bagi karyawan.
8. Hubungan antara efektifitas Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap **Motif** kerja karyawannya adalah sedang, hal ini disebabkan karena sebagian karyawan merasa nyaman mengikuti kegiatan *CMC,* dan sebagian karyawan merasa bahwa kegiatan *CMC* menghasilkan rasa saling menghormati, serta menganggap bahwa kekompakan tim merupakan hasil dari kegiatan *CMC*.
9. Hubungan antara efektifitas Humas PLN Area Cirebon melalui kegiatan *coaching*, *mentoring*, *counseling* terhadap **motivasi** kerja karyawannya adalah kuat, hal ini menunjukan bahwa sebagian besar karayawan menyutujui bahwa kegiatan *coaching, mentoring, counseling (CMC)* bias memotivasi kerja karyawannya. Hal ini menunjukan bahwa kedua variable signifikan dan searah, jika kegiatan Humas melalui kegiatan *CMC* efektif, maka motivasi kerja karyawan meningkat.

- **DAFTAR PUSTAKA**

BUKU

Ardianto, Elvinaro. 2010. *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif.* Bandung: Simbiosa Rekatama Media

Azwar Saifudin. (2010). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bungin, H. M. Burham. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Canggara Hafied, 1998. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Effendi, Onong, Uchjana, 1984. *Ilmu Komunikasi dan Praktek.* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Effendi, Onong, Uchjana, 1993. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Hartono dan Soedarmadji Boy 2012. *Psikologi Konseling.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Kartono, Kartini, 1993. *Dasar-dasar Public Relations*, Bandung: Alumni.

Kaswan 2012. *Coaching Dan Mentoring.* Bandung: Alfabeta.

Littlejohn, Stephen. W 2009. *Teori Komunikasi, Theoris Of Human Communication*. Jakarta: Salemba Humanika.

Minor, Marianne, 2003. Coaching And Counseling. Penerjemah: Kumala Insiwi Suryo. Jakarta: PPM.

Muslich, Masnur: Maryaeni 2010. Bagaimana Menulis Skripsi. Jakarta: Bumi Askara.

Rahmat, Dede 2011. *Psikologi Kepribadian Dalam Konseling.* Bogor: Ghalia Indonesia

Rakhmat, Jalaludin, 1985. *Psikologi Komunikasi,* Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Ruslan, Rosandy. 2003. *Metode Penelitian Public Relation dan Komunikasi,* Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada

Sarwono, Jonatan. 2004. *Kuantitatif dan Kualitatif Metode Penelitian.* Yogyakarta:Graha Science

Sudjana. (2005) *Metoda Statistika. Edisi enam.* Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: CV Alfabeta.

Sutirna 2013. *Bimbingan Dan Konseling.* Yogyakarta: CV. Andi Offset.

SKRIPSI

Prasetio Arif Guntur. 2010. *Efektivitas Humas PT. Cipta Televisi Pendidikan Indonesia (TPI) Melalui Media Monitoring Terhadap Motivasi Perolehan Informasi Bagi Karyawannya* UNIKOM

Chrismayanto Benny. 2010. *Efektifitas Kerja Humas Pt.Pupuk Kujang Cikampek Melalui Kegiatan "Safari Ramadhan" Terhadap Citra Perusahaan Di Kalangan Dewan kesejahteraan Masjid (DKM) Terpilih Di Kecamatan Tersebut* UNIKOM

Sijabat Pasumario. 2008. *Strategi Komunikasi Pembinaan Dan Kemitraan (Binamitra) Kepolisian Resort (Polres) Kota Cimahi Terhadap Motivasi Kerja Personilnya* UNIKOM

Meiselly Nines. 2012. *Efektivitas Penggunaan Website Unikom (www.unikom.ac.id) Sebagai Sumber Informasi Akademik Terhadap Kepuasan Kebutuhan Informasi Akademik Pada Mahasiswanya* UNIKOM

Sumber Lain

http://jurusankomunikasi.blogspot.com/2009/04/apa-itu-psikologi-komunikasi.html (27-03-2013) 14.30

http://www.goodreads.com/book/show/4495859-psikologi-komunikasi

http://motivasikerja.com/ (27-03-2013)14.30

http://id.shvoong.com/social-sciences/2038323-meningkatkan-motivasi-kerja-karyawan/ (27-03-2013) 14.30

http://www.motivasi-kerja.com/ (27-03-2013) 14.30

http://hasyimzain.blogspot.com/2011/11/efektivitas-komunikasi.html (6-03-2013) 20.00