

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAMBU KABUPATEN BIMA

Ayunda Rusdyanti¹, Firmansyah Kusumayadi²

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: yundasape@gmail.com, firmansyah90.stiebima@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the effect of communication and organizational commitment on employee morale at the Lambu sub-district office, Bima district. Types of associative research . research instrument using a Likert scale questionnaire. The population used in this study were all employees at the Lambu sub-district office as many as 60 respondents. The sample in this study were all employees at the Lambu sub-district office as many as 60 respondents. The sampling technique uses saturated sampling technique, saturated sampling technique is a sampling technique that uses all members of the population to be sampled. Data collection techniques in this study were observation, interviews, questionnaires and literature study. Data analysis techniques using validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression, multiple correlation coefficient, t test and f test. The results showed that communication and organizational commitment had a positive and significant simultaneous effect on morale at the Lambu sub-district office, Bima district, financial performance.

Keywords: *Communication, Organizational Commitment, Employee Morale*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima. Jenis penelitian asosiatif . instrument penelitian menggunakan kuesoner skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Camat Lambu sebanyak 60 orang responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Lambu sebanyak 60 orang responden. Teknik pengambilan menggunakan teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik sampel yang menggunakan keseluruhan anggota populasi untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi berganda, koefisien korelasi berganda, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bimakinerja keuangan.

Kata Kunci: Komunikasi, Komitmen Organisasi, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peranan dominan sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan isi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan, karena di tangan manusialah tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik sesuai dengan harapan dan keinginan, dan untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi (Bu'ulolo et al. 2021). Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan, semangat kerja mengacu pada diri seorang karyawan di dalam perusahaan tersebut. Salah satu faktor pendorong peningkatan semangat kerja pegawai pada suatu organisasi adalah dengan menerapkan komunikasi yang baik (Aswad et al. 2016).

Menurut Purnitasari dan Sujadi (2022) komunikasi sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Tidak ada satu pekerjaan pun yang tidak membutuhkan proses komunikasi. Ketika dalam lingkup pekerjaan ada interaksi diantara pegawai dan antara pegawai dengan atasan atau sebaliknya. Komunikasi adalah suatu

pertukaran, proses simbolik yang menghendaki orang-orang agar mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku. Selain komunikasi, komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan sebuah perasaan seseorang untuk dapat dipercaya oleh perusahaan supaya seseorang tersebut bisa selalu ada dalam perusahaan yang ditempati (Sholicha et al. 2021).

Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima adalah salah satu instansi pemerintahan yang melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintah. Berdasarkan observasi awal peneliti pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima, terdapat fenomena masalah terkait dengan komunikasi antara beberapa pegawai dengan atasan kurang efektif, dilihat dari penyampaian informasi dari atasan kurang dipahami oleh pegawai sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik, terdapat pula pegawai yang kurang berinteraksi dengan sesama pegawai ketika proses bekerja sedang berlangsung serta kurangnya umpan balik antar pegawai dengan atasan ataupun pegawai dengan pegawai lainnya, seperti ketika diskusi atau dimintai pendapat, beberapa pegawai kurang mampu dalam menyampaikan aspirasi atau pendapatnya dengan baik.

Fenomena masalah lain yang ditemukan adalah terkait dengan pegawai yang kurang memiliki komitmen organisasi, beberapa pegawai ada yang merasa kurang nyaman dalam pekerjaannya dan sudah ada beberapa pegawai yang memilih untuk mengundurkan diri dari organisasi dengan alasan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain dan ketidaknyamanan ketika bekerja pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima yang diakibatkan karena gesekan dengan rekan kerja, gesekan dengan atasan, tekanan dalam menjalankan tugas, serta seringnya target pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi. Semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima juga dirasa masih kurang, dikarenakan masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu yang ditetapkan. Fenomena masalah tersebut mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima.

LITERATUR REVIEW

Komunikasi

Menurut Likdanawati, et al (2018) komunikasi adalah penyampaian suatu informasi yang diberikan oleh pengirim kepada penerima baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan tertentu sehingga akan timbul reaksi untuk memahami dan menanggapi. Komunikasi adalah suatu pertukaran, proses simbolik yang menghendaki orang-orang agar mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain, serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu (Jenunut dan Wirawan, 2021). Menurut Bu'ulolo, et al (2021) komunikasi kerja merupakan salah satu bagian terpenting dari aktivitas manusia. artinya bahwa komunikasi tidak dapat terlepas dari kehidupan manusia dimana hal tersebut menjadi perantara antara individu terhadap orang lain.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Fatimah (2015) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi adalah suatu

keterlibatan pekerjaan yang tinggi dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan Keanggotaan dalam organisasi tersebut (Likdanawati et al. 2018). Menurut Wardimansyah dan Wulandari (2020) komitmen organisasi menjadi dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya. Oleh sebab itu pegawai dengan komitmen organisasi yang kuat akan membuat loncatan signifikan dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab pada organisasi.

Semangat Kerja

Menurut Sholicha, et al (2021) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan seseorang yang bisa membuat sebuah motivasi untuk dirinya sendiri supaya bekerja lebih giat guna dapat meningkatkan hasil yang didapat untuk perusahaan maka tujuan yang sudah ditetapkan dari awal oleh perusahaan akan tercapai. Fatimah (2015) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Rizal (2020) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Hubungan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Menurut Aswad, et al (2016) komunikasi merupakan dasar bergeraknya organisasi dan nampak sehari-hari dalam suatu organisasi. Tanpa adanya komunikasi, mustahil tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan untuk pencapaian tujuan organisasi kepada seluruh personel organisasi adalah melalui komunikasi dan saling berhubungan antar manusia, hubungan manusia dilihat dari suasana kerja yang tercipta dari komunikasi organisasi yang baik, yang dapat dilihat dari efektif dan terbukanya informasi serta hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Dikarenakan lingkungan kerja yang baik maka akan membawa dampak terhadap meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan instansi yang lebih baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnitasari dan Sujadi (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja

Menurut Fatimah (2015) komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen dan mencintai pekerjaan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardimansyah dan Wulandari (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kota Bima.

Hubungan Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja.

Rizal (2020) menyatakan semangat kerja merupakan sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para pegawai pada lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi, untuk mewujudkannya, komunikasi sebagai petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama dan komitmen kerja sebagai perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan operasional dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi harus dapat ditingkatkan, sehingga ketika komunikasi dan komitmen organisasi berjalan meningkat secara beriringan, akan mendorong pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Likdanawati, et al (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan komunikasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pertamina Lhokseumawe.

METODE

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila di bandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari pengaruh antara komunikasi dan komitmen organisasi terhadap terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Camat Lambu sebanyak 60 orang responden, yang terdiri dari 20 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 4 Pegawai Honorer, 27 Pegawai Kontrak dan 9 Sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Lambu sebanyak 60 orang responden. Teknik pengambilan menggunakan teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh adalah teknik sampel yang menggunakan keseluruhan anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima yang berlokasi di Jln. Jenderal Sudirman, Desa Sumi, Kecamatan Lambu Kabupaten Bima. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan pengambilan data absensi pegawai Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang muncul dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Data-data yang telah dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi), dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Validity	Standar validitas	Ket
Komunikasi (X1)	1	0,345	0,300	Valid
	2	0,335	0,300	Valid
	3	0,601	0,300	Valid
	4	0,714	0,300	Valid
	5	0,712	0,300	Valid
	6	0,612	0,300	Valid
	7	0,605	0,300	Valid
	8	0,421	0,300	Valid
	9	0,424	0,300	Valid
	10	0,470	0,300	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	1	0,741	0,300	Valid
	2	0,718	0,300	Valid
	3	0,474	0,300	Valid
	4	0,596	0,300	Valid
	5	0,609	0,300	Valid
	6	0,579	0,300	Valid
	7	0,694	0,300	Valid
	8	0,543	0,300	Valid
	9	0,693	0,300	Valid
	10	0,569	0,300	Valid
Semangat Kerja (Y)	1	0,650	0,300	Valid
	2	0,761	0,300	Valid
	3	0,620	0,300	Valid
	4	0,613	0,300	Valid
	5	0,624	0,300	Valid
	6	0,709	0,300	Valid
	7	0,645	0,300	Valid
	8	0,629	0,300	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel komunikasi, komitmen organisasi dan semangat kerja dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Alpha	Standar	Ket
Komunikasi	10	0,716	0,600	Reliabel
Komitmen organisasi	10	0,818	0,600	Reliabel
Semangat kerja	8	0,812	0,600	Reliabel

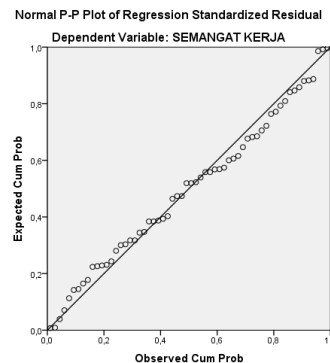
Sumber :Data Primer Diolah, 2023

Pada tabel 2 di atas yaitu hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel komunikasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan semangat kerja (Y) dengan nilai *Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item

pernyataan dari kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

Gambar di atas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji kolmogorov-smirnov dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,30601447
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,066
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,540
Asymp. Sig. (2-tailed)		,932
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

Berdasarkan hasil uji Kolmogorof-Smirnov di atas, terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu semangat kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu komunikasi dan komitmen organisasi. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

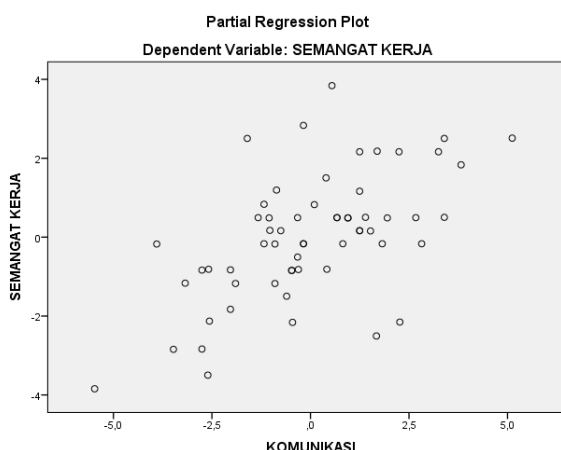
Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1	Komunikasi		,469	2,131
	Komitmen		,469	2,131

a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output di atas, di peroleh nilai *Tolerance* untuk variable komunikasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) adalah $0,469 > 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variable komunikasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) adalah $2,131 < 10,00$. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

Berdasarkan grafik scatterplot diatas terlihat menggambarkan pola jelas bahwa titik-titik plot berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b		Durbin-Watson
Model		
1		1,866
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Komunikasi		
b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA		

Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

Dari tabel 5 diatas, diperoleh nilai durbin watson sebesar 1,866. Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria $1,65 < DW < 2,35$, maka $1,65 < 1,866 < 2,35$ yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2,554	2,587	
Komunikasi	,445	,083	,446
Komitmen	,413	,066	,525

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:
 $Y = -2,554 + 0,445 X_1 + 0,413 X_2 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar -2,554 dapat diartikan apabila variabel komunikasi dan komitmen organisasi dianggap nol, maka semangat kerja akan sebesar -2,554. Nilai koefisien beta pada komunikasi sebesar 0,445 artinya setiap perubahan variabel komunikasi (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan semangat kerja sebesar 0,445 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,413 artinya setiap perubahan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan semangat kerja sebesar 0,413 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,808	1,329
A. Predictors: (Constant), Komitmen, Komunikasi				
B. Dependent Variable: Semangat Kerja				

Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

Dari hasil tabel 7 diatas diperoleh nilai R adalah sebesar 0,903. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 8. Pembeding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	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

Sumber : Sugiyono, 2016

Jadi kolerasi hubungan antara komunikasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja sebesar 0,903 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat.

Uji Determinasi

Pada tabel 7 diatas, diketahui terdapat pengaruh antara komunikasi dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,815 atau 81,5%, sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,987	,328
	Komunikasi	5,353	,000
	Komitmen	6,303	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

H1 : Komunikasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel komunikasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,353 dengan nilai t-tabel sebesar 2,002 ($5,353 > 2,002$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Sehingga **H1 Diterima** dengan begitu membuktikan bahwa “komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima”.

Hasil penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan olehPurnitasari dan Sujadi (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak”, yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja.

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,303 dengan nilai t-tabel sebesar 2,002 ($6,303 > 2,002$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) Sehingga **H2 Diterima**, dengan begitu membuktikan bahwa “komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan olehWardimansyah dan Wulandari (2020)dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Bima”, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil Uji f

Tabel 10. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442,299	2	221,149	125,260	,000 ^b
	Residual	100,635	57	1,766		
	Total	542,933	59			

A. Dependent Variable: Semangat Kerja
B. Predictors: (Constant), Komitmen, Komunikasi

Sumber: Data primer diolah Spss v21 2023

H3 : Komunikasi dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 125,260 dengan nilai F-tabel sebesar 3,16 ($125,260 > 3,16$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Sehingga **H3 Diterima**, dengan begitu membuktikan bahwa “komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima”.

Penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Likdanawati, et al (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat kerja”, yang menyatakan bahwa komunikasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa dan interpretasi data yang telah dilakukan di atas, maka memunculkan kesimpulan dalam penelitian yang dapat ditarik sehingga menjawab permasalahan yang ada. Untuk itu kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima
- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima
- Komunikasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pada Kantor Camat Lambu Kabupaten Bima.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aswad, A., Gani, M., Kadir, F. A., Jannah, N., Ganda, H. 2016. “Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perusahaan Kawasan Pemukiman Perlahan Provinsi Sulawesi Selatan.” *Jurnal Imiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)* 2(20): 41–48.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bu’ulolo, A., Fau, S. H., Fau, J. F. 2021. “Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 6(2): 61–72.
- Fatimah, S. 2015. “Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Bpr Indomitra Mega Kapital Pekanbaru.” *Jom Fekon* 2(2): 1–15.
- Ghozali, I. 2016. “Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).” *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* 96.
- Jenunut, D., Wirawan, I. D. G. K. 2021. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Dewata Spartindo Utama Di Denpasar Tahun 2021.” *Arthaniti Studies* 2(1): 72–78.
- Likdanawati, H., Yuana, U. 2018. “Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat kerja.” *Majalah Ilmiah DIAN ILMU* 17(2): 35–40.

- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purnitasari, K. Y., Sujadi, D. 2022. “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Disini Luxury Spa And Villas Seminyak.” *Journal Research of Management (JARMA)* 3(2): 275–86.
- Rizal, M. S. 2020. “Analisis Dampak Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja.” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8(3): 352.
- Sari, K. M., Kawiana, I. G. P. 2021. “Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama.” *Widya Amrita* 1(1): 195–215.
- Sholicha, Y. A., Surabagiarta, I. K., Purnaningrum, E. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Pt . Ramayana Lestari Sentosa , Tbk Bungurasih Sidoarjo.” *Journal of Sustainability Business Research* 2(2): 373–79.
- Sugiyono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Wardimansyah, Wulandari. 2020. “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Bima.” *Journal MISSY (Management and Business Strategy)* 1(2): 20–24.