

**PENGARUH KOMUNIKASI, PROFESIONALISME, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN  
KABUPATEN MINAHASA**

*THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, PROFESSIONALISM, AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT ON EMPLOYEE MORALE IN THE TRADE OFFICE OF MINAHASA REGENCY*

Oleh:

**Kesya V. Bolung<sup>1</sup>**

**Agus S. Soegoto<sup>2</sup>**

**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>1, 2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[<sup>1</sup>kesyabolung@gmail.com](mailto:kesyabolung@gmail.com)

[<sup>2</sup>agus\\_soegoto@yahoo.com](mailto:agus_soegoto@yahoo.com)

[<sup>3</sup>yantjeuhing@unsrat.ac.id](mailto:yantjeuhing@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa baik secara simultan maupun secara parsial. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan populasi dan sampel berjumlah 46 pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai IBM SPSS Version 26. Hasil analisa menunjukkan bahwa secara simultan komunikasi, profesionalisme dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, secara parsial profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

**Kata kunci:** komunikasi, profesionalisme, komitmen organisasi dan semangat kerja

**Abstract:** This research aims to determine the influence of communication, professionalism, and organizational commitment on employee morale in the Trade Office of Minahasa Regency, both simultaneously and partially. This research employs a quantitative approach, with a population and sample size of 46 employees in the Trade Office of Minahasa Regency. The data in this study were analyzed using multiple linear regression, with IBM SPSS Version 26 as the analysis tool. The analysis results indicate that communication, professionalism, and organizational commitment simultaneously influence employee morale in the Trade Office of Minahasa Regency. Communication significantly influences employee morale, professionalism does not significantly influence employee morale, and organizational commitment significantly influences employee morale.

**Keywords:** communication, professionalism, organizational commitment, and employee morale

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan suatu instansi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, karena pada saat sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan instansi pemerintahan, oleh karena itu kualitas Sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat tercapai tujuan yang telah diterapkan oleh instansi pemerintahan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai yang diharapkan memberikan kontribusi dalam meningkatkan persaingan dan tercapainya visi maupun misi instansi. Alfajar & Heru (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam

perusahaan merupakan karyawan yang memiliki potensi dan semangat kerja yang tinggi saat bekerja, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam memajukan instansi. Oleh karena itu performa pegawai merupakan hal yang patut mendapat perhatian utama dari instansi guna membuat instansi semakin berkembang dari segi pelayanan maupun kontribusinya pada instansi.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan bagi instansi/perusahaan yaitu komunikasi. Masih ada permasalahan pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang masih kurang efektif sehingga pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri, serta pembagian tugas yang masih belum dapat dikomunikasikan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan. Selain itu kurangnya keakraban atau ramah tamah antara pegawai dengan pegawai lainnya dalam bekerja. Dengan kurang efektifnya komunikasi akan berdampak bagi kelangsungan hidup instansi, karena pelaksanaan komunikasi ini tidak terlepas dari apa yang selama ini dirasakan oleh pegawai yang pada akhirnya berpengaruh pada semangat kerja pegawai.

Selain itu, profesionalisme sangat diperlukan untuk mencapai tujuan suatu instansi tempat bekerja. Lembaga atau instansi tempat bekerja mengharapkan pegawai yang profesional dalam bekerja, karena pegawai yang memiliki profesionalisme yang tinggi dapat memberikan kontribusi secara penuh dalam mencapai tujuan instansi. Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang, dan rendah. Komitmen organisasi menjadi keadaan yang membuat pegawai berpihak pada organisasi tertentu dalam mencapai harapannya ingin dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut. Komitmen organisasi sangat penting karena bila dibangun akan menimbulkan berbagai hasil organisasi yang menguntungkan. Menumbuhkan komitmen organisasi di kalangan tenaga kerja sangat penting, karena tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya cenderung memiliki cara kerja yang lebih baik, bertahan lebih lama, dan mereka cenderung sangat terlibat di tempat kerja.

Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa, membangun komitmen organisasi di kalangan para pegawai menjadi sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan akan bertahan lama. Pegawai juga harus siap bekerja keras sepenuh hati, penuh tanggung jawab, dan berinisiatif untuk memberikan hasil terbaik bagi instansi. Pegawai yang tidak punya komitmen akan bekerja sesuai perintah saja, tidak ada keinginan untuk maju. Sehingga dalam membangun komitmen organisasi yang baik adalah harus menyampaikan tujuan, visi dan misi bersama yang ingin dicapai, dengan juga menciptakan lingkungan yang menyenangkan sehingga pegawai lebih betah. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, semangat kerja juga akan membuat seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2013). Beberapa cara dalam meningkatkan semangat kerja terhadap pegawai sudah dilakukan oleh Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa, seperti menyediakan alat kerja yang memudahkan tugas pegawai hingga adanya pelaksanaan pengembangan keahlian kepada Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Oleh sebab itu, dalam setiap organisasi perlu ditegaskan faktor pimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Melalui sikap pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya dengan baik, maka semangat pegawai dapat ditingkatkan dan pegawai mampu mengerjakan tugas pokoknya dengan sebaik-baiknya (Septiadi dan Rusmana, 2018). Hal ini tentunya dilakukan untuk meningkatkan rasa kepedulian pegawai agar lebih produktif untuk mencapai keberhasilan institusi tersebut.

Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang perdagangan dan pengelolaan pasar. Dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil yang profesional, baik secara pribadi maupun dalam berorganisasi. Untuk menciptakan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkatkan kesuksesan instansi.

**Tabel 1. Data Kehadiran Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa (Januari - Juni 2023)**

| Bulan/<br>2023 | Jumlah<br>Pegawai | Absensi   |           |           | Jumlah<br>Absensi |
|----------------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
|                |                   | A         | I         | S         |                   |
| Januari        | 63                | 2         | 2         | 1         | 5                 |
| Februari       | 63                | 4         | 3         | 2         | 9                 |
| Maret          | 63                | 2         | 3         | 5         | 10                |
| April          | 63                | 2         | 2         | 3         | 7                 |
| Mei            | 63                | 3         | 4         | 1         | 8                 |
| Juni           | 63                | 3         | 3         | 2         | 6                 |
| <b>Total</b>   | <b>63</b>         | <b>16</b> | <b>17</b> | <b>14</b> | <b>45</b>         |

Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan tingkat kehadiran pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa masih ada ketidakpatuhan dari pegawai. Karena angka alpa dan izin masih sangat tinggi, oleh karena itu aturan yang ada

harus lebih ditingkatkan lagi untuk membuat pegawai sadar akan kewajiban dan tanggung jawabnya. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang Pengaruh Komunikasi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

### **Semangat Kerja**

Menurut Anoraga (2018:326) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang telah ditetapkan. Indikator semangat kerja yaitu disiplin, kerjasama, kepuasan kerja dan tanggung jawab.

### **Komunikasi**

Koesomowidjojo (2021) mendefinisikan bahwa komunikasi ialah proses menyampaikan suatu gagasan dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga memperoleh pengaruh dan perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator. Indikator komunikasi yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, dan hubungan yang makin baik.

### **Profesionalisme**

Menurut Budihargo Bayuaji (2017) profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja profesional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecapakan, keahlian dan disiplin dalam bentuk komitmen dari anggota suatu prosesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya yang dikuasai dengan melaksanakan aturan-aturan kode etik profesi yang berlaku dalam hubungannya dengan masyarakat untuk menghasilkan kerja yang terbaik. Indikator profesionalisme yaitu kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, serta teknologi informasi.

### **Komitmen Organisasi**

Allen dan Meyer (2019:117) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Indikator komitmen organisasi yaitu kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

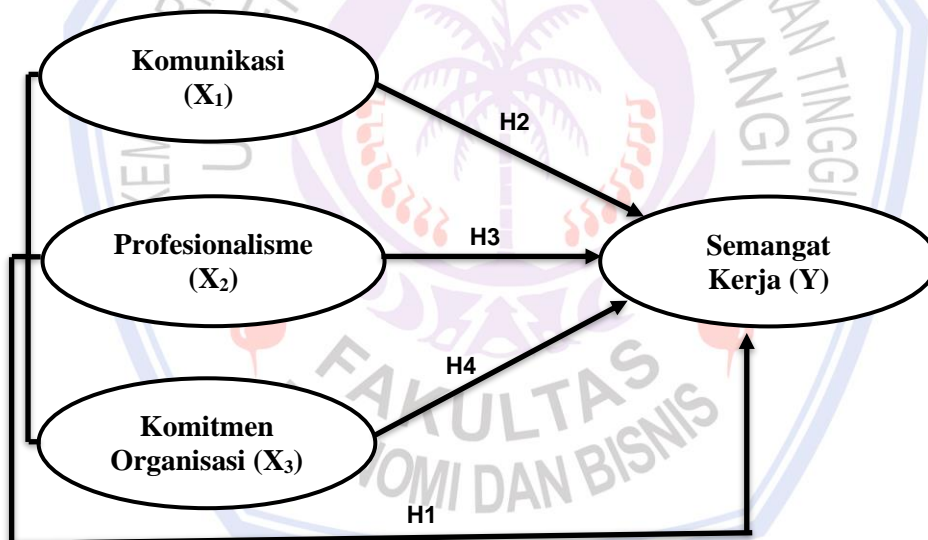
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Apenida Buulolo, Samanoi Fau dan Jhon Firman (2021) “Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan”. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 30 pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Pengolahan data ini menggunakan alat bantu SPSS Versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan dengan nilai  $t$  hitung (8,384) >  $t$  tabel (1,699) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Endah Lestari dan Benar Sembiring (2019) dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA PGRI 2 Kota Jambi”. Pada coefficient nilai B constant = 66,932, menyatakan bahwa jika variabel profesionalisme guru diabaikan, maka semangat kerja guru = 66,932. Sedangkan, nilai variabel untuk profesionalisme (X) adalah -0,287, menyatakan bahwa jika tingkat profesionalisme guru seperti dilibatkan, maka semangat kerja guru meningkat sekitar -0,287. Hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Fatimah, Marzolina dan Sjahrudin (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru”. Penelitian dilakukan dengan sampel sebanyak 72 orang. Penelitian menggunakan teknik sensus dengan memberikan kuesioner kepada responden. Dalam hal analisis data, menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: *Kajian Teori* (2023)

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Komunikasi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
- H<sub>2</sub> : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
- H<sub>3</sub> : Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
- H<sub>4</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif dengan bentuk pola hubungan yaitu hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2019), hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variable independen (variable yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji keandalan waktu teori yang kemudian akan menghasilkan kesimpulan-kesimpulan.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa yang berjumlah 46 orang. Peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 orang.

**Data dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber atau objek penelitian melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui penelusuran jurnal, buku dan artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Teknik wawancara dilakukan melalui interaksi atau komunikasi dengan informan, guna mendapatkan sejumlah informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan kepada responden serangkaian pernyataan untuk dijawab. Untuk mengumpulkan data, kuesioner diberikan kepada orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian, yaitu pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut melalui aplikasi SPSS. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel yang dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$ .

**Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu proses ataupun upaya untuk mengolah data menjadi informasi baru yang sama pentingnya. kemudian data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap yaitu, tahap uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Data yang telah diperoleh dari responden lewat kuesioner akan dikodekan sesuai dengan skala likert yaitu skala 1 sampai dengan skala 5, dan kemudian akan ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan *software* SPSS.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

**Uji Hipotesis****Uji t (Parsial)**

Menurut Ghozali (2014) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat dikatakan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka dapat dikatakan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Uji F (Simultan)**

Menurut Ghozali (2014) Uji F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independent yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Untuk menguji hipotesis ini maka digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, jadi dapat dikatakan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, jadi dapat dikatakan variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Menurut Ghozali (2014) koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                 | Indikator | Sig   | Status |
|--------------------------|-----------|-------|--------|
| Komunikasi (X1)          | X1.1      | 0.514 | Valid  |
|                          | X1.2      | 0.459 | Valid  |
|                          | X1.3      | 0.592 | Valid  |
|                          | X1.4      | 0.630 | Valid  |
| Profesionalisme (X2)     | X2.1      | 0.738 | Valid  |
|                          | X2.2      | 0.642 | Valid  |
|                          | X2.3      | 0.657 | Valid  |
|                          | X2.4      | 0.662 | Valid  |
| Komitmen Organisasi (X3) | X3.1      | 0.480 | Valid  |
|                          | X3.2      | 0.710 | Valid  |
|                          | X3.3      | 0.865 | Valid  |
|                          | X3.4      | 0.748 | Valid  |
| Semangat Kerja (Y)       | Y1        | 0.845 | Valid  |
|                          | Y2        | 0.866 | Valid  |
|                          | Y3        | 0.779 | Valid  |
|                          | Y4        | 0.834 | Valid  |

Sumber: *Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Dari tabel 1 terlihat bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh poin indikator pada setiap variabel. Dari angka-angka tersebut menunjukkan bahwa R hitung masing-masing poin pernyataan menunjukkan semua poin indikator melebihi dari R tabel dalam penelitian ini.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                 | Cronbach's alpha | Status   |
|--------------------------|------------------|----------|
| Komunikasi (X1)          | 0.679            | Reliabel |
| Profesionalisme (X2)     | 0.763            | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X3) | 0.781            | Reliabel |
| Semangat Kerja (Y)       | 0.824            | Reliabel |

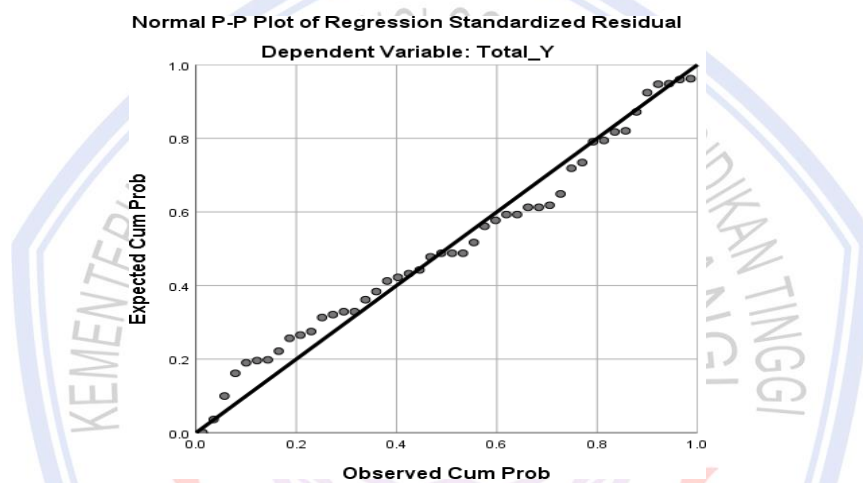
Sumber: Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)

Tabel 2. menunjukkan hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dikatakan reliabel karena masing-masing dari variabel komunikasi interpersonal, disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja memiliki nilai yang melebihi nilai Cronbach's alpha > 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi linier berganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

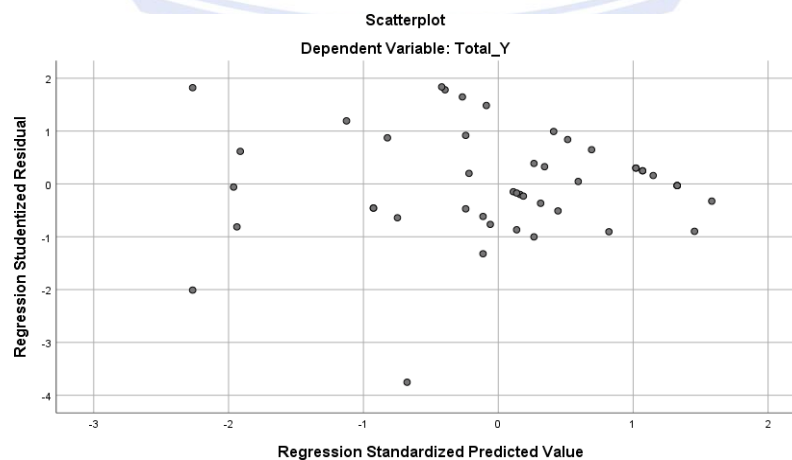
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**  
 Sumber: IBM SPSS Version 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastitas**



**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastitas**  
 Sumber: IBM SPSS Version 26 (2023)

Berdasarkan hasil gambar 3 diatas, garis uji heteroskedastitas menampilkan titik-titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel                 | Tolerance | VIF   |
|--------------------------|-----------|-------|
| Komunikasi (X1)          | 0.938     | 1.066 |
| Profesionalisme (X2)     | 0.663     | 1.508 |
| Komitmen organisasi (X3) | 0.655     | 1.526 |

Sumber: *Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1), profesionalisme (X2) dan komitmen organisasi (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 1.00.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      | T     | Sig. |
| (Constant)             | 7.312                       | 4.345      |                           | 1.683 | .100 |
| Komunikasi_X1          | .194                        | .196       | .108                      | .990  | .028 |
| Profesionalisme_X2     | .037                        | .170       | .028                      | .220  | .827 |
| Komitmen Organisasi_X3 | .764                        | .138       | .721                      | 5.544 | .000 |

Sumber: *Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Dari persamaan regresi linier berganda di tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi dari Komunikasi (X1) sebesar 0.194 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Semangat kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel Komunikasi (X1) bertambah 1 satuan, maka N variable (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.194 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Nilai koefisien regresi dari Profesionalisme (X2) sebesar 0.037 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Semangat kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel Profesionalisme (X1) bertambah 1 satuan, maka N variable (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.037 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar 0.764 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel (X3) bertambah 1 satuan, maka N variabel (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.764 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t (Parsial)

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X1) memiliki nilai signifikan  $0.028 < 0.05$ . Sehingga hipotesis kedua (H2) yang berbunyi "Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa" diterima.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X2) memiliki nilai signifikan  $0.827 > 0.05$ . Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi "Profesionalisme berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa" ditolak.
3. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel (X3) memiliki nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Sehingga hipotesis keempat (H4) yang berbunyi "Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa" diterima.



**Uji F (Simultan)****Tabel 5. Hasil Uji F**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 102.488        | 3  | 34.163      | 16.045 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 89.425         | 42 | 2.129       |        |                   |
|       | Total      | 191.913        | 45 |             |        |                   |

Sumber: *Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Berdasarkan tabel 5 lewat analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian sebanyak 46 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variabel komunikasi (X1), profesionalisme (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap semangat kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu F hitung  $16.045 > 2.37$ .

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .731 | .534     | .501              | 1.459                      |

Sumber: *Data hasil olahan IBM SPSS version 26 (2023)*

Berdasarkan tabel 6, nilai R adalah 0.731 dan nilai R square (R<sup>2</sup>) adalah 0.534. Keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini bahwa pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu variabel komunikasi (X1), profesionalisme (X2) dan komitmen organisasi (X3) adalah sebesar 0.501 atau 50.1%.

**Pembahasan****Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Bisa dilihat dari indikator seperti “Saya merasa nyaman ketika berkomunikasi atau bertukar pikiran dengan pimpinan dan teman sekerja, Proses komunikasi saya sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan, Saya mudah mengerti maksud pesan/informasi yang disampaikan oleh pimpinan maupun teman sekerja”. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Apenida Buulolo, Samanoi Fau dan Jhon Firman (2021) yang menyatakan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Dengan adanya komunikasi yang baik membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan rasa makna dalam pekerjaan, memfasilitasi pembangunan hubungan yang kuat, serta memungkinkan penyelesaian masalah yang efektif, yang semuanya berkontribusi pada meningkatkan semangat kerja pegawai.

**Pengaruh Profesionalisme terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Bisa dilihat pada indikator seperti “Kelengkapan sarana dan prasarana di kantor sudah cukup memadai, Pemanfaatan komputer dan internet dapat memenuhi kebutuhan saya dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, Saya cermat meminimalisir kesalahan dalam bekerja”. Hasil tersebut juga didukung dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Endah Lestari dan Benar Sembiring (2019), yang menyatakan bahwa Profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja. Meskipun profesionalisme mungkin tidak selalu secara langsung dikaitkan dengan semangat kerja pegawai seperti komunikasi, tetapi profesionalisme memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan mendukung dalam lingkungan kerja instansi.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Bisa dilihat dari indikator seperti “Banyak hal positif yang saya dapatkan ketika bergabung dengan instansi, Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi, Saya bekerja dengan giat untuk membantu kesuksesan pekerjaan”. Komitmen organisasi bisa menjadi fondasi untuk semangat kerja pegawai. Ketika pegawai merasa terhubung dengan tujuan, nilai dan budaya organisasi, hal tersebut bisa menciptakan rasa keterikatan dan kepercayaan mereka pada organisasi dimana mereka bekerja. Selain itu, komitmen membuat ikatan emosional antara pegawai dan organisasi lebih kuat.

Mereka lebih setia, berkontribusi bahkan lebih toleran terhadap tantangan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja karena mereka merasa bagian dari sesuatu yang besar dan bernilai. Jika pegawai merasa bahwa organisasinya peduli terhadap keberhasilan mereka, itu juga menjadi pendorong kuat untuk menjaga semangat kerja agar tetap tinggi. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian serupa yang dilakukan oleh Siti Fatimah, Marzolina dan Sjahrudin (2021) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Komunikasi, profesionalisme dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
3. Secara parsial profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.
4. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.

### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Diharapkan pihak Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa untuk memperhatikan faktor komunikasi seperti memastikan komunikasi berjalan lancar di antara pegawai.
2. Walaupun tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sebaiknya pihak Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa selalu menetapkan standar profesionalisme yang tinggi bagi para pegawainya.
3. Diharapkan pihak Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa untuk memperhatikan faktor komitmen organisasi seperti melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar, S., & Heru, T. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Allen & Meyer. (2019). *Organizational Commitment*. In *Work Orientations* (pp.124-146). <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Budihargo, B. (2017). Profesionalisme Ditinjau Dari Faktor Demografis (Jenis Kelamin, Usia Dan Tingkat Pendidikan) Pada Karyawan Tetap Administratif Universitas Muhammadiyah Purwokerto. (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto*). <https://repository.ump.ac.id/2750/>
- Buulolo, A., Fau, S. H., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai dinas sosial kabupaten nias selatan. *Pareto: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 61-72. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/pareto/article/view/308>
- Fatimah, S., Marzolina, M., & Sjahrudin, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. BPR Indomitra Mega Kapital Pekanbaru. (*Doctoral dissertation, Riau University*). <https://www.neliti.com/publications/121974/pengaruh-stres-kerja-dan-komitmen-organisasi-terhadap-semangat-kerja-karyawan-pt>

Ghozali, (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.

Hasibuan, H. M. (2013). *Manajmen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Koesomowidjojo, S. R. (2021). *Dasar-Dasar Komunikasi*. Jakarta: Penerbit Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.

Lestari, E., & Sembiring, B. (2018). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA PGRI 2 Kota Jambi. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 2(1), 46-57. <http://sjee.unbari.ac.id/index.php/ojssjee/article/view/20>

Septiadi, D. H., & SE, S. C. Rusmana. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Sukanda Djaya Cabang Cimahi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas). <https://repository.unpas.ac.id/32891/>

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

