



Pengaruh Komunikasi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Zainul Arifin¹, Kartini Aprianti², Khairul Amar³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima^{1,2,3}

*Email zainul.stiebima22@gmail.com; kartinaprianti93@gmail.com; Khairul.amar2017@gmail.com

Diterima 17-07-2026 | Disetujui: 22-07-2026 | Diterbitkan: 24-07-2026

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of communication, professionalism, and organizational commitment on employee morale at the Public Works and Spatial Planning Agency of Bima Regency. This type of research is associative research. The research instrument uses a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were all employees at the Public Works and Spatial Planning Agency of Bima Regency, totaling 201 people. The sample in this study were employees with the status of Civil Servants (PNS) and Government Employees with Work Agreements (PPPK) totaling 127 people, which were determined by purposive sampling technique, namely a sampling technique with certain considerations. Data collection techniques in this study were observation, interviews, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficients, t tests, and F tests. The results of the study indicate that partially communication and professionalism have a significant effect on employee morale, while organizational commitment has no significant effect. Simultaneously, communication, professionalism, and organizational commitment have a significant influence on employee work enthusiasm at the Public Works and Spatial Planning Agency of Bima Regency, with a contribution of 54.8% (Adjusted R Square), while the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: communication; professionalism; organizational commitment; work enthusiasm

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima yang berjumlah 201 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 127 orang, yang ditentukan dengan

teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, komunikasi, profesionalisme, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima, dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,8% (Adjusted R Square), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: komunikasi; profesionalisme; komitmen organisasi; semangat kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Arifin, Z., Aprianti, K. ., & Amar, K. . (2026). Pengaruh Komunikasi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5731-5748. <https://doi.org/10.63822/m9qh3487>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Dengan demikian, peran MSDM sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai secara optimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, Sedarmayanti, (2021).

Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam keberhasilan organisasi karena manusia memiliki kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pekerjaan. Keberadaan pegawai yang berkualitas tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis, tetapi juga dari sikap dan semangat kerja yang dimiliki. Semangat kerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam mencerminkan tingkat produktivitas dan kualitas kerja dalam organisasi. Tanpa adanya semangat kerja, pegawai selaku pelaku utama kegiatan maka segala pekerjaan tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan, Siagian & Holisoh (2024).

Proses pelaksanaan aktivitas perlu disertai upaya berkelanjutan dalam memelihara dan meningkatkan semangat kerja melalui motivasi, pengawasan, serta evaluasi agar pegawai tetap antusias dan optimal dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan bersama, sehingga tugas dapat diselesaikan lebih cepat dengan hasil yang memuaskan, semangat kerja ini mencerminkan kondisi dan sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu perusahaan, Rusdyanti & Kusumayadi (2023). Menurut Buulolo et al. (2021) semangat kerja merupakan keseluruhan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja mereka. Semangat kerja menggambarkan seberapa besar dorongan dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian dan pertukaran informasi atau makna antara pihak-pihak untuk mencapai kesamaan pemahaman. Komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi, Kasim, (2021). Komunikasi yang efektif dapat meminimalkan konflik antarpegawai, sehingga semangat kerja meningkat dan kinerja menjadi lebih optimal, Taufik & Mulyadin (2023).

Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah profesionalisme. Profesionalisme mencerminkan sikap, kompetensi, serta tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Instansi atau organisasi mengharuskan pegawai yang bersikap profesional dalam bekerja, karena pegawai yang memiliki profesionalisme yang tinggi dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, Bolung et al. (2024). Dengan demikian, semakin tinggi tingkat profesionalisme yang dimiliki pegawai, maka akan semakin besar pula dorongan semangat kerja yang muncul dalam melaksanakan tugas.

Selain itu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah komitmen organisasi. Menurut N. Setiawan, (2018) komitmen organisasi menjadi dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik atau sebaliknya. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai, maka akan semakin besar pula semangat kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu komitmen organisasi tidak hanya harus dimiliki oleh karyawan/pegawai pada perusahaan-perusahaan besar, tetapi pada semua jenis organisasi,

khususnya di instansi pemerintahan yang merupakan institusi pelayanan publik, Wardimansyah & Wulandari (2020).

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bima merupakan instansi pemerintah daerah yang dibentuk untuk melaksanakan urusan di bidang infrastruktur dan penataan ruang. Dinas ini memiliki tanggung jawab dalam perencanaan, pembangunan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana publik, seperti jalan, jembatan, irigasi, dan fasilitas umum lainnya. Selain itu, dinas ini juga berperan dalam pelayanan perizinan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang dan bangunan agar tertata secara optimal dan berkelanjutan, IDalamat (2026). Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas PUPR Kabupaten Bima memerlukan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, adapun masalah terkait komunikasi yaitu masih terdapat pegawai yang belum menjalin koordinasi secara efektif, baik dalam penyampaian informasi maupun dalam pelaksanaan pekerjaan lapangan. Kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai sering menimbulkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, sehingga pekerjaan menjadi terhambat dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai. Permasalahan yang berkaitan dengan profesionalisme, masih ada beberapa pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal sesuai standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kurangnya profesionalisme tersebut berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu masih terlihat pegawai yang tingkat keterikatannya terhadap organisasi tergolong rendah. Hal ini dapat dilihat dari sikap kurang tanggung jawab, seperti menunda pekerjaan serta kurangnya rasa memiliki tugas yang diemban. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menghambat efektivitas pelayanan serta pencapaian tujuan organisasi. Permasalahan terkait semangat kerja yaitu kurangnya antusiasme pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kondisi ini menyebabkan pekerjaan sering diselesaikan secara kurang maksimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima sebanyak 201 orang pegawai dengan rincian pegawai PNS sebanyak 90 orang, PPPK sebanyak 37 orang, Honorer sebanyak 74 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang status kepegawaiannya sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 127 orang. Teknik

sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu Sugiyono (2016), dimana pemilihan sampel dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti agar dapat memberikan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian.

Sampel pada penelitian ini dipilih dengan kriteria:

1. Berstatus sebagai PNS dan PPPK pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
2. Memenuhi sampel yang diperlukan peneliti.
3. Bersedia menjadi responden penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto, Penatoi, Kec. Mpunda, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam menjawab permasalahan penelitian. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi
Observasi adalah suatu proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis, logis, objektif, dan rasional dari berbagai fenomena, baik dalam situasi yang sebenarnya maupun di dalam situasi buatan untuk mencapai tujuan tertentu Sugiyono (2016).
2. Kuesioner
Kuesioner adalah teknik penumpulan data dengan cara penelitian memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden Sugiyono (2016).
3. Studi Pustaka
Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelahan terhadap buku-buku, literature-literature, catatan-catatan dan laporan-laporan yang ada hubungan dengan masalah yang dipecahkan Sugiyono (2016).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melihat lebih dari satu variabel bebas, yang digunakan untuk memprediksikan pengaruh masing-masing variabel.

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

- Y : Variabel Dependen (Semangat Kerja Pegawai)
X₁ : Variabel Independen (Komunikasi)
X₂ : Variabel Independen (Profesionalisme)
X₃ : Variabel Independen (Komitmen Organisasi)

- a : Konstanta
b : Koefisien Variabel
e : Standar Error

HASIL PENELITIAN

Pembahasan Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Pertanyaan	Komunikasi	<i>r</i> tabel	Sig	Ket.
	<i>r</i> hitung			
1	0,854	0,300	0,000	Valid
2	0,844	0,300	0,000	Valid
3	0,850	0,300	0,000	Valid
4	0,863	0,300	0,000	Valid
5	0,870	0,300	0,000	Valid
6	0,830	0,300	0,000	Valid
7	0,843	0,300	0,000	Valid
8	0,837	0,300	0,000	Valid
9	0,865	0,300	0,000	Valid
10	0,759	0,300	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pada variabel Komunikasi (X1) dinyatakan valid karena memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel (0,300). Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Profesionalisme (X2)

Pertanyaan	Komunikasi	<i>r</i> tabel	Sig	Ket.
	<i>r</i> hitung			
1	0,885	0,300	0,000	Valid
2	0,853	0,300	0,000	Valid
3	0,871	0,300	0,000	Valid
4	0,887	0,300	0,000	Valid
5	0,872	0,300	0,000	Valid
6	0,865	0,300	0,000	Valid
7	0,875	0,300	0,000	Valid
8	0,889	0,300	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada variabel Profesionalisme (X2) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,300). Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Profesionalisme (X3)

Pertanyaan	Komunikasi	r tabel	Sig	Ket.
	r hitung			
1	0,887	0,300	0,000	Valid
2	0,857	0,300	0,000	Valid
3	0,871	0,300	0,000	Valid
4	0,886	0,300	0,000	Valid
5	0,897	0,300	0,000	Valid
6	0,886	0,300	0,000	Valid
7	0,884	0,300	0,000	Valid
8	0,895	0,300	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pada variabel Komitmen Organisasi (X3) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,300). Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Pertanyaan	Komunikasi	r tabel	Sig	Ket.
	r hitung			
1	0,834	0,300	0,000	Valid
2	0,814	0,300	0,000	Valid
3	0,787	0,300	0,000	Valid
4	0,777	0,300	0,000	Valid
5	0,854	0,300	0,000	Valid
6	0,816	0,300	0,000	Valid
7	0,828	0,300	0,000	Valid
8	0,791	0,300	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh item pada variabel Komitmen Organisasi (X3) dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,300). Dengan demikian, instrumen yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

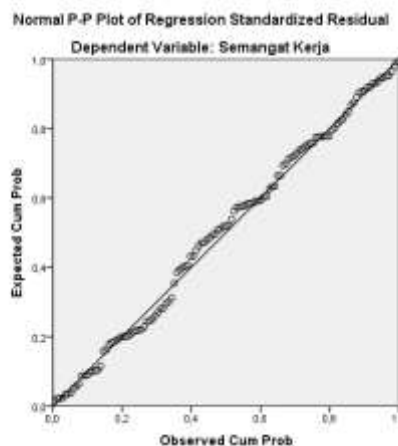
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Nilai batas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,954	10	0,60	Realibel
Profesionalisme (X2)	0,956	8	0,60	Realibel
Komitmen Organisasi (X3)	0,959	8	0,60	Realibel
Semangat Kerja (Y)	0,926	8	0,60	Realibel

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Komunikasi (X1), Profesionalisme (X3), Komitmen Organisasi (X3), dan Semangat Kerja (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach's alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standard yang ditetapkan yaitu 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 hasil uji normalitas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel semangat kerja.

Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,87720461
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,043
	Negative	-,046
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 6 di atas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 Karena probabilitas sig. lebih besar daripada taraf uji penelitian ($0,200 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

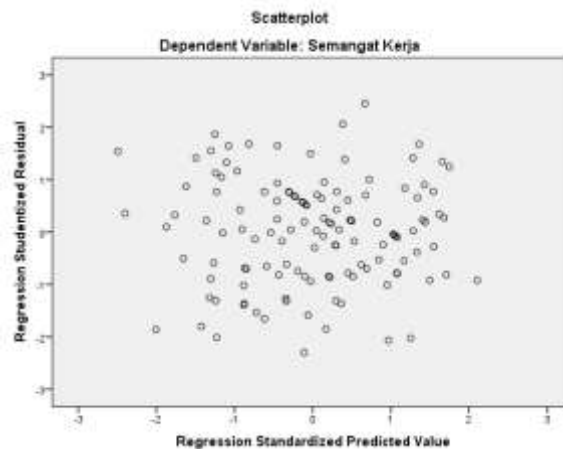
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,859	2,781		,668	,505		
	Komunikasi	,501	,043	,698	11,661	,000	1,000	1,000
	Profesionalisme	,195	,048	,245	4,086	,000	1,000	1,000
	Komitmen Organisasi	,072	,048	,089	1,493	,138	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 7, diketahui bahwa variabel Komunikasi (X1), Profesionalisme (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji scatterplot dimana sebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,747 ^a	,559	,548	2,912	1,817

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan pada Tabel 8 di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,805 dengan jumlah sampel 127 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k). Nilai tersebut lebih besar dari batas atas $dU = 1,777$ dan lebih kecil dari $4 - dU = 4 - 1,777 = 2,223$, dimana $1,777 < 1,817 < 2,223$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,859	2,781		,668
	Komunikasi	,501	,043	,698	11,661
	Profesionalisme	,195	,048	,245	4,086
	Komitmen Organisasi	,072	,048	,089	1,493

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 9 di atas, analisis regresi linear berganda di atas, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,859 + 0,501 X_1 + 0,195 X_2 + 0,072 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijlaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 1,859 menunjukan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Semangat Kerja (Y) sebesar 1,859.
- Berdasarkan persamaan regresi diatas nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X₁) sebesar 0,501 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komunikasi sebesar 1 satuan akan menyebabkan Semangat Kerja (Y) bertambah sebesar 0,501 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).
- Berdasarkan persamaan regresi diatas, nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme (X₂) sebesar 0,195 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Profesionalisme sebesar 1 satuan akan menyebabkan Semangat Kerja (Y) meningkat sebesar 0,066 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).
- Berdasarkan persamaan regresi diatas, nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X₃) sebesar 0,072 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1 satuan akan menyebabkan Semangat Kerja (Y) meningkat sebesar 0,072 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap (konstan).

5. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 10. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,747 ^a	,559	,548	2,91208	,559	51,915	3	123	,000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 10 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,747. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Komunikasi (X1), Profesionalisme (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Semangat Kerja (Y) yaitu memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini.

Tabel 11. Koefisien Korelasi

Internal koefisien	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

6. Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,559	,548	2,91208

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

Dari tabel di atas diperoleh R square sebesar 0,548 atau 54,8%, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Profesionalisme (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan hanya

memberikan kontribusi sebesar 54,8% terhadap Semangat Kerja (Y), sedangkan sisanya 45,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Data Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,859	2,781		,668	,505
	Komunikasi	,501	,043	,698	11,661	,000
	Profesionalisme	,195	,048	,245	4,086	,000
	Komitmen Organisasi	,072	,048	,089	1,493	,138

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2026

H1 : Diduga Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Berdasarkan hasil tabel 13 diatas, di peroleh nilai t_{hitung} Komunikasi (X1) = 11,661 dengan $df = n-k-1$ atau $127-3-1 = 123$. Sehingga di peroleh nilai $t_{tabel} = 1,979$, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($11,661 > 1,979$), dan nilai sig $0.00 < 0.05$, maka **H1 diterima**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel komunikasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini bermakna bahwa seorang pegawai yang terbiasa menjalin komunikasi yang baik di lingkungan kerjanya, baik dalam menyampaikan informasi, menerima instruksi, maupun berkoordinasi dengan rekan kerja, akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja dengan penuh semangat. Hal ini terjadi karena komunikasi yang lancar menciptakan suasana kerja yang kondusif, mengurangi kesalahpahaman, dan memperjelas arah tugas yang harus diselesaikan. Dengan demikian, pegawai merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga semangat kerja mereka cenderung meningkat secara konsisten.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komna et al., (2024) dan Utami et al., (2024) yang menemukan ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi terhadap semangat kerja.

H2 : Diduga Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Berdasarkan hasil tabel 13 diatas, di peroleh nilai t_{hitung} Profesionalisme (X2) = 4,086 dengan $df = n-k-1$ atau $127-3-1 = 123$. Sehingga di peroleh nilai $t_{tabel} = 1,979$, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,086 > 1,979$), dan nilai sig $0.00 < 0.05$, maka **H2 diterima**. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel profesionalisme terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini bermakna bahwa pegawai yang menunjukkan sikap profesional dalam bekerja, seperti menjunjung tinggi etika, bertanggung jawab atas pekerjaannya, disiplin dalam waktu, serta berorientasi pada hasil yang berkualitas, akan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam setiap tugas yang diembannya. Profesionalisme membentuk kesadaran internal pada diri pegawai bahwa pekerjaan bukan sekadar kewajiban, melainkan sebuah komitmen terhadap mutu dan integritas. Dengan sikap demikian, semangat kerja pegawai akan terjaga bahkan terus berkembang seiring dengan meningkatnya rasa bangga terhadap hasil pekerjaan yang mereka capai.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Calla et al., (2023) dan Lestari & Sembiring, (2018) yang menemukan ada pengaruh positif dan signifikan dari profesionalisme terhadap semangat kerja.

H3 : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Berdasarkan hasil tabel 13 diatas, di peroleh nilai t_{hitung} Komitmen organisasi (X_3) = 1,493 dengan $df = n-k-1$ atau $127-3-1 = 123$. Sehingga di peroleh nilai $t_{tabel} = 1,979$, maka t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($1,493 < 1,979$), dan nilai $sig\ 0.138 > 0.05$, maka **H3 ditolak**. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai tidak serta merta berdampak langsung pada peningkatan semangat kerja mereka di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima. Kondisi ini dapat terjadi karena semangat kerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor komunikasi dan profesionalisme yang dalam penelitian ini terbukti jauh lebih dominan. Selain itu, dimungkinkan pula bahwa keterikatan pegawai terhadap organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai pendorong semangat kerja, melainkan lebih bersifat rutinitas atau kepatuhan formal. Oleh karena itu, perlu adanya upaya lebih lanjut dari pimpinan untuk memperkuat nilai-nilai organisasi agar komitmen pegawai benar-benar mampu mendorong semangat kerja secara nyata.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardimansyah & Wulandari, (2020) yang menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap semangat kerja. Namun hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian Rusdyanti & Kusumayadi, (2023) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap semangat kerja.

8. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14. Data Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1320,760	3	440,253	51,915	,000 ^b
	Residual	1043,067	123	8,480		
	Total	2363,827	126			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Komunikasi, Profesionalisme

Sumber: Data diolah, 2026

H4 : Diduga Komunikasi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima

Berdasarkan hasil tabel 14 di atas, diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Komunikasi (X1), Profesionalisme (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) adalah F hitung sebesar 51,915, dimana $df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1$, k adalah jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel pembentuk regresi, jadi $df_1 = 3$ dan $df_2 = 127 - 3 - 1 = 123$, maka diperoleh nilai F tabel = 2,683. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($51,915 > 2,683$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka **H4 diterima**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Komunikasi, Profesionalisme, dan Komitmen Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semangat kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung dalam lingkungan kerja. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, pegawai mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya secara jelas. Di sisi lain, profesionalisme yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan, sedangkan komitmen organisasi menciptakan rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap organisasi. Ketiga faktor tersebut secara bersamaan membentuk kondisi kerja yang mampu meningkatkan semangat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bolung et al., 2024) yang menemukan bahwa Komunikasi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rusdyanti & Kusumayadi, (2023) menemukan bahwa komunikasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
- b. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
- c. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.
- d. Komunikasi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima.

SARAN

- a. Bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima
Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima hendaknya terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas komunikasi antar pegawai dengan membangun saluran informasi yang jelas, terbuka, dan terstruktur di setiap jenjang organisasi agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, pengembangan profesionalisme pegawai perlu terus didorong melalui pelatihan teknis, pendampingan kerja, serta kesempatan pengembangan diri yang relevan dengan bidang tugas masing-masing, sehingga setiap pegawai mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi. Selain itu, perlu adanya upaya nyata untuk memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi, misalnya dengan melibatkan pegawai secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, memberikan apresiasi atas kontribusi yang diberikan, serta menciptakan iklim kerja yang suportif dan saling mendukung, sehingga seluruh elemen organisasi dapat berjalan secara harmonis dan berdampak positif terhadap semangat kerja pegawai secara menyeluruh.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti berikutnya yang tertarik mengkaji semangat kerja pegawai, baik dengan memperluas cakupan variabel penelitian, mengganti salah satu variabel yang digunakan, maupun menggunakan objek penelitian yang berbeda, sehingga menghasilkan temuan yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Sabaruddin Garancang, & kamaluddin Abunawas. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *Buku Ajar Statistika Dasar*, 14(1), 15–31.
<https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Attussalbya, R., Mardiana, R., Juhari, A., Manajemen, S., Tinggi, S., Manajemen, I., Bakti, B., Kerja, L.,

- & Karyawan, S. K. (2025). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada smk puspita bangsa ciputat*. 3(2), 64–70.
- Bolung, K. V, Soegoto, A. S., Uhing, Y., Komunikasi, P., Organisasi, D. A. N. K., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bolung, K. V, Soegoto, A. S., & Uhing, Y. (2024). *KABUPATEN MINAHASA THE INFLUENCE OF COMMUNICATION , PROFESSIONALISM , AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE MORALE IN THE TRADE OFFICE OF MINAHASA REGENCY Jurnal EMBA Vol . 12 No . 2 , April 2024 , Hal 125-135*. 12(2), 125–135.
- 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.
- Calla, A. N., Hidayat, M., Tinggi, S., Manajemen, I., & Jaya, L. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA MELALUI SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN*.
- Fauziah Nur Simamora, Safriadi Pohan, & Masita Simatupang. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Guru Pada MTS Negeri Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(4), 350–370. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i4.3492>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- IDalamat. (2026). *Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima*. <https://idalamat.com/alamat/39703/>
- Kasim, B. M. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bima*. 4(6), 527–540.
- Komna, H. T., Rinaldi, R., Rufial, R., & Ruwaida, R. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat I KEMENDIKBUDRISTEK. *Ikraith-Ekonomika*, 8(2), 93–103. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v8i2.4308>
- Lestari, E., & Sembiring, B. (2018). Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Semangat Kerja Guru di SMA PGRI 2 Kota Jambi. *Scientific Journals of Economic Education*, 2(1), 46–57. <http://sjee.unbari.ac.id/index.php/ojssjee/article/view/20/0%0Ahttp://sjee.unbari.ac.id/index.php/ojssjee/article/viewFile/20/22>
- Ningsih, S. R., Nasution, A. M. Z., & Nasution, S. U. A. (2024). Pengaruh Komitmen Dan Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan. *Warta Dharmawangsa*, 18(4), 1349–1366. <https://doi.org/10.46576/wdw.v18i4.5157>
- Pramono, W. I., Sijabat, R., & Kurniawan, B. (2023). *ANALISIS SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI PADA INDUSTRI COLD STORAGE DI KOTA JUWANA)*. 1(2), 166–184.
- Rahman, A., & Aprianti, K. (2025). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bima*.
- Rusdyanti, A., & Kusumayadi, F. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LAMBU KABUPATEN BIMA*.
- Sa'adah, L. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal of Education and Management Studies*, 3(5), 41–44.

- Sedarmayanti. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Dewata Spartindo Utama Di Denpasar Tahun 2021 Influence Of Communication And Work Environment On Employee Spirit At Pt. The Main Spartindo God In Denpasar In 2021. *Arthaniti Studies*, 2(1), 74. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5549400>
- Sekar Wangi, D., & Kusumayadi, F. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAISAMSAT PANDA BIMA. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 47–53.
- Setiawan, D. M., Pujiastuti, R., & Wijayanto, W. (2026). *ProBisnis : Jurnal Manajemen Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi , Kompensasi , dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di Hotel Java Heritage Purwokerto*. 17(1), 519–525.
- Setiawan, N. (2018). ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI, IKLIM KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN: Nashrudin Setiawan; Akhmad Taufik. *JUMANT*, 10(2), 39–52.
- Siagian, H., & Holisoh, S. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA (STUDI KASUS PADA PEGAWAI KANTOR BADAN PENGHUBUNG PROVINSI KALIMANTAN TENGAH JAKARTA). *Perpus.Univpancasila.Ac.Id*, IV(2). https://perpus.univpancasila.ac.id/repository/2020_S1_SKRIPSI_7016210113_POCUT_NADIVA_TF.pdf
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. In *Bandung: Alfabeta*.
- Taufik, M., & Mulyadin, M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 15–24.
- Utami, I. T., Khalid, Z., Desfri, L. A., Luhur, U. B., & Kerja, F. (2024). *Pengaruh komunikasi, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja*. 22(April), 1–13.
- Wardimansyah, W., & Wulandari, W. (2020). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(2), 20–24.