

## **Pengaruh Komitmen Dan Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan**

<sup>1</sup>Sulya Rahayu Ningsih, <sup>2</sup>Amir Makhmud Zain Nasution, <sup>3</sup>Siti Ummi Arfah Nasution.

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Al washliyah  
email: sulya.r.ningsih2710@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Al washliyah  
email: [amirnasty13@gmail.com](mailto:amirnasty13@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Al washliyah  
email : ummy.arafanst@gmail.com

### ***Abstracts***

The purpose of this study is to ascertain if, partially and concurrently, commitment and work communication significantly impact employee work spirit at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan, as well as the degree to which they do so. Several tests, including as reliability analysis, testing for classical assumption deviations, and linear regression, are part of the quantitative research methodology. The following multiple linear regression equation was derived from the regression of main data processed with SPSS 24:  $Y$  is equal to  $0.271 X_1 + 0.729 X_2 + e + 0.216$ . As indicated by the value of  $t$ -count  $>$   $t$ -table ( $4.829 > 1.993$ ), the commitment variable ( $X_1$ ) somewhat influences employee work spirit at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan. The value of  $t$ -count  $>$   $t$ -table ( $11.968 > 1.993$ ) indicates that the work communication variable ( $X_2$ ) also significantly affects employee work spirit at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan. Employee work spirit at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan is significantly impacted by both the commitment variable ( $X_1$ ) and the work communication variable ( $X_2$ ). The fact that  $F$ -count  $>$   $F$ -table ( $259.517 > 3.12$ ) indicates that the study's hypothesis is accepted. The work spirit variable of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan is 87.8% impacted by the commitment ( $X_1$ ) and work communication ( $X_2$ ) variables, with the remaining 12.2% being influenced by other variables not included in this study. Based on the aforementioned conclusion, the author recommends that staff members continue to be dedicated to achieving the organization's objectives. Maintaining and enhancing the current work communication system is important. To produce high-quality work, employees should keep up their positive attitude.

***Keywords: Commitment, Work Communication, and Work Spirit***

## **1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) mempunyai tujuan untuk mengatur, menggerakkan, dan mengoptimalkan karyawan serta memberikan pelatihan untuk pengembangan karir. Manajer SDM berperan penting dalam memastikan pekerjaan berjalan sesuai aturan dan target perusahaan tercapai. Semangat kerja karyawan terlihat dari kehadiran, kedisiplinan, dan kemampuan bekerja sama. Pimpinan perusahaan memengaruhi semangat kerja melalui pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan juga harus berpartisipasi dalam organisasi, membangun hubungan baik dengan rekan kerja, serta menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan, yang menciptakan budaya kerja yang kuat dan kolaboratif.

Konsep komitmen organisasi disebut dengan komitmen kerja yang mendapat perhatian dari manajer dan pelaku organisasi. Konsep ini muncul dari penelitian awal tentang loyalitas karyawan yang diharapkan. Komitmen organisasi adalah salah satu hal yang sangat menarik untuk dipelajari secara menyeluruh, menurut Robbins dalam Joharis dan Indra Jaya (2019:6) Komitmen adalah tingkat kesadaran yang tinggi dan kompleks yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan mereka. Seseorang yang sangat peduli dengan pekerjaan mereka akan lebih menyadari dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, komitmen adalah bagian penting dari organisasi dan membantu dan berkontribusi pada hasil kerja organisasi.

Menurut Luthans dalam Joharis dan Indra (2019:8), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan keinginan kuat seseorang untuk bergabung dan berusaha untuk mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen ini menunjukkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan menunjukkan betapa pentingnya mereka untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Komitmen organisasi meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi pergantian dan ketidakhadiran, dan menciptakan lingkungan kerja yang ramah. Secara keseluruhan, komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan organisasi dan berkomitmen untuk berpartisipasi secara aktif, yang menghasilkan perilaku positif di tempat kerja.

Proses komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan, menurut Nainggolan et al. (2021:3). Untuk memaksimalkan peran komunikasi dalam organisasi, semua pihak yang terlibat harus memahami peran komunikasi dalam organisasi, termasuk bagaimana media digunakan untuk berkomunikasi, seperti antara atasan dan bawahan. Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan harmonis jika komunikasi berjalan dengan baik.

Komunikasi, menurut Umi dan Sri (2016:61-62), adalah proses di mana ide atau informasi ditransfer dari satu orang ke orang lain. Selain kata-kata yang diucapkan, proses ini mencakup ekspresi wajah, intonasi, jeda vokal, dan elemen lainnya. Untuk komunikasi yang efektif, lebih dari sekadar transmisi data diperlukan. Baik pengirim maupun penerima pesan membutuhkan keterampilan tertentu, seperti menulis, membaca, mendengarkan, berbicara, dan lainnya. Makna komunikasi dapat mencakup berbagai hal, mulai dari disiplin ilmu, pemahaman, hubungan, hingga keterampilan dan proses penyampaian pesan.

Semangat kerja, menurut Fauzia (2019:75), adalah sikap seseorang yang mencerminkan kerja sama, disiplin, dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Semangat kerja didefinisikan sebagai kemauan sekumpulan orang untuk bekerja sama dan bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama. Nilisemito menekankan bahwa semangat kerja melibatkan usaha yang lebih giat, yang menghasilkan hasil yang lebih baik dan lebih cepat. Alfred R. Lateiner dan J. E. Lavine dalam Fauzia (2019:75) juga menekankan sikap disiplin dan tanggung jawab yang berkaitan dengan bekerja. Paul M. Muchinsky menyatakan bahwa semangat kerja memungkinkan seseorang untuk menghasilkan lebih banyak dan lebih banyak pekerjaan. M. As'ad dalam Fauzia (2019:75) menggambarkan semangat kerja sebagai sikap seseorang atau kelompok orang yang secara sukarela bekerja sama untuk memberikan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Semangat kerja, menurut Fauzia, didefinisikan sebagai sikap seseorang atau kelompok untuk bekerja keras, disiplin, bertanggung jawab, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Tujuan umum penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah komitmen kerja dan komunikasi mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Perbaungan;
2. Untuk menentukan apakah semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Perbaungan dipengaruhi oleh komitmen kerja dan komunikasi; dan
3. Untuk menentukan apakah semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen kerja dan komunikasi.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini melibatkan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan, yang berlokasi di Jl. Medan-Tebing Tinggi, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Variabel komitmen kerja (X1), komunikasi kerja (X2), dan semangat kerja (Y) adalah subjek penelitian. Studi ini akan berlangsung dari Februari hingga September 2023 dan akan berlangsung selama enam bulan. Jumlah populasi penelitian berjumlah 297 orang, dan sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan 5%, yang menghasilkan 75 orang sampel. Data penelitian terdiri dari dua jenis: data primer dan data sekunder. Data primer berasal dari subjek penelitian secara langsung melalui instrumen seperti wawancara, observasi, dan kuesioner. Sementara itu, data sekunder berasal dari instansi atau lembaga yang telah mengumpulkan dan mengkompilasi data. Observasi, kuesioner, studi kepustakaan, dan wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan. Setelah itu, data dianalisis menggunakan teknik statistik seperti analisis reliabilitas untuk memeriksa konsistensi pengukuran; uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi linier adalah valid; dan uji t, F, dan koefisien determinasi untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel. Studi ini menyelidiki bagaimana komunikasi kerja dan komitmen kerja berdampak pada semangat kerja karyawan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Usia Responden**

<b>Usia Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
-----------------------	-------------------------	-----------------------

21-29 tahun	14	18,7
30-39 tahun	41	54,7
40-49 tahun	20	26,6
Total	75	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berada di rentang usia 30 hingga 39 tahun. 41 orang, atau sekitar 54,7% dari total responden, terdiri dari rentang usia ini. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan adalah remaja yang sedang dalam masa produktif. Kecenderungan usia ini menunjukkan potensi tenaga kerja yang dinamis dan mampu berkontribusi semaksimal mungkin pada operasi perusahaan.

#### Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	44	58,7
Perempuan	31	41,3
Total	75	100

Hasil penelitian, yang dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa 44 responden, atau 58,7% dari peserta, adalah laki-laki. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan adalah laki-laki. Hasil penelitian, yang dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa mayoritas pekerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan adalah laki-laki. 44 responden, atau 58,7% dari peserta, adalah laki-laki.

#### Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Persentase (%)
------------------------------	------------------	----------------

SMA/Sederajat	28	37,3
Diploma 3	4	5,3
Strata 1	33	44,0
Strata 2	10	13,3
Total	75	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa 33 dari responden, atau sekitar 44,0% dari total, memiliki pendidikan Strata 1. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan memiliki pendidikan tinggi. Fokus pada lulusan Strata 1 ini menunjukkan komitmen perusahaan terhadap tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk mendukung kemajuan dan produktivitas perusahaan.

#### **Lama Bekerja Responden**

<b>Lama Bekerja Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
0-5 tahun	38	50,6
6-10 tahun	30	40,0
11-15 tahun	7	9,3
<20	0	0,0
Total	75	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa 38 orang yang menjawab, atau kira-kira 50,6% dari total, memiliki masa kerja antara 0 dan 5 tahun. Data menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pekerja PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan baru mulai bekerja, mereka telah bekerja cukup lama untuk memahami dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka. Meskipun masih dalam rentang waktu yang relatif baru, hal ini dapat menunjukkan tingkat pengalaman yang cukup dalam pekerjaan.

#### **Reliability Analysis**

Analisis kepercayaan bertujuan untuk memastikan bahwa temuan penelitian memiliki kualitas yang baik dan dapat diandalkan. Ada dua bagian uji ini: uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas memastikan bahwa alat penelitian, seperti kuesioner, memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai tujuan penelitian. Uji reliabilitas memastikan bahwa alat pengukuran konsisten dan stabil. Untuk menguji validitas dan reliabilitas penelitian, metode analisis item digunakan. Hasil dari setiap pertanyaan dibandingkan dengan skor total. Setiap variabel penelitian menerima sepuluh pertanyaan untuk diuji.

### Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Komitmen (X <sub>1</sub> )	Saya bersedia melakukan lebih banyak upaya selain pekerjaan yang ditentukan untuk membantu kesuksesan perusahaan.	0,231	0,227	Valid
	Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.	0,550	0,227	Valid
	Saya sangat senang saya memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat kedatangan.	0,453	0,227	Valid
	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini.	0,391	0,227	Valid
	Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini.	0,425	0,227	Valid
	Saya bisa mendapatkan banyak dengan bergabung dengan perusahaan ini.	0,534	0,227	Valid
	Secara umum, saya merasa mudah untuk menyetujui kebijakan perusahaan ini tentang hal-hal penting yang terkait dengan perusahaan.	0,496	0,227	Valid
	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini adalah keputusan terbaik dalam hidup saya.	0,404	0,227	Valid
	Saya ragu untuk bekerja di perusahaan lain meskipun jenis pekerjaannya sama.	0,342	0,227	Valid
	Saya menemukan kesesuaian antara nilai-nilai saya dan nilai-nilai perusahaan ini.	0,611	0,227	Valid
	Pemimpin selalu mengkomunikasikan isu-isu penting terkait masalah mereka dan solusinya kepada pegawai.	0,451	0,227	Valid
	Intensitas komunikasi yang dilakukan pemimpin dengan bawahannya memang sering diakui.	0,451	0,227	Valid

Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Pemimpin penentu kebijakan selalu berkomunikasi dengan pegawai.	0,368	0,227	Valid
	Pegawai selalu memberikan laporan yang jelas dan akurat kepada atasannya atas pekerjaan yang dilakukan.	0,447	0,227	Valid
	Setiap kali mereka memiliki masalah di tempat kerja, pegawai selalu berbicara dengan sesama pegawai.	0,471	0,227	Valid
	Saat berkomunikasi dengan atasan, pegawai tidak pernah malu atau takut.	0,518	0,227	Valid
	Komunikasi antar rekan kerja terjalin dengan baik.	0,450	0,227	Valid
	Untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai sering bekerja dalam kelompok.	0,390	0,227	Valid
	Hubungan interpersonal antar sesama petugas sangat baik.	0,227	0,227	Valid
	Hubungan antar rekan kerja di perusahaan sangat baik.	0,542	0,227	Valid
Semangat Kerja (Y)	Hubungan antar rekan kerja di perusahaan sangat baik.	0,516	0,227	Valid
	Di tempat kerja, rekan-rekan saya menganggap saya rajin.	0,538	0,227	Valid
	Saya percaya bahwa mempersiapkan tugas sebelum Anda memulainya sangat penting untuk sukses.	0,568	0,227	Valid
	Ketika melakukan tugas atau pekerjaan apa pun, saya selalu bertujuan untuk sukses.	0,563	0,227	Valid
	Ketika saya bekerja, harapan saya untuk sukses sangat tinggi.	0,602	0,227	Valid
	Biasanya, saya bekerja menuju tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.	0,297	0,227	Valid
	Saya selalu berusaha untuk memperhatikan tugas atau perintah yang diberikan oleh manajemen.	0,437	0,227	Valid
	Jika saya telah menyelesaikan suatu tugas dengan baik tetapi tidak dapat mencapai tujuan, saya sering memutuskan untuk tidak menyerah dan terus berusaha.	0,405	0,227	Valid
	Mencapai kedudukan atau posisi dalam kehidupan bagi saya adalah suatu hal yang sangat penting.	0,502	0,227	Valid
Saya bisa melakukan sesuatu tanpa lelah untuk waktu yang singkat.	0,234	0,227	Valid	

## Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Jumlah Butir Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan Hasil
Komitmen (X <sub>1</sub> )	10	0,762	Baik
Komunikasi Kerja (X <sub>2</sub> )	10	0,762	Baik
Semangat Kerja (Y)	10	0,791	Baik

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen (X<sub>1</sub>) dianggap dapat diterima, dengan nilai alpha Cronbach 0,762. Variabel komunikasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai alpha Cronbach yang sama, yaitu 0,762, dan variabel semangat kerja (Y) dianggap memiliki reliabilitas yang lebih tinggi, dengan nilai alpha Cronbach 0,791. Karena nilai-nilai ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki konsistensi internal yang baik, analisis lebih lanjut dapat dilakukan.

#### Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	F	%
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya bersedia melakukan lebih banyak upaya selain pekerjaan yang ditentukan untuk membantu kesuksesan perusahaan.	0,0	13,3	14,7	34,7	37,3	75	100
2	Saya bangga untuk memberitahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini.	0,0	0,0	20,0	61,3	18,7	75	100
3	Saya sangat senang saya memilih perusahaan ini sebagai tempat saya bekerja, dibandingkan dengan perusahaan lain yang saya pertimbangkan pada saat kedatangan.	0,0	6,7	12,0	70,7	10,7	75	100
4	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini.	0,0	6,7	4,0	56,0	33,3	75	100
5	Saya merasa loyal terhadap perusahaan ini.	0,0	6,7	4,0	56,0	33,3	75	100
6	Saya bisa mendapatkan banyak dengan bergabung dengan perusahaan ini.	0,0	2,7	9,3	74,7	13,3	75	100
7	Secara umum, saya merasa mudah untuk menyetujui	0,0	0,0	13,3	30,7	56,0	75	100

	kebijakan perusahaan ini tentang hal-hal penting yang terkait dengan perusahaan.							
8	Memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini adalah keputusan terbaik dalam hidup saya.	0,0	2,7	8,0	60,0	29,3	75	100
9	Saya ragu untuk bekerja di perusahaan lain meskipun jenis pekerjaannya sama.	0,0	2,7	18,7	34,7	44,0	75	100
10	Saya menemukan kesesuaian antara nilai-nilai saya dan nilai-nilai perusahaan ini.	0,0	2,7	6,7	29,3	61,3	75	100

Tabel di atas menunjukkan bahwa saya bersedia melakukan lebih banyak upaya daripada tugas yang ditentukan untuk membantu kesuksesan perusahaan, dengan hasil 37,3%. Selain itu, dengan hasil 61,3% dari seluruh responden, saya bangga dapat memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari perusahaan ini. Dari seluruh responden, saya sangat senang memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini daripada perusahaan lain yang saya pertimbangkan. Dengan hasil 56,0 persen, mayoritas responden menyatakan bahwa secara umum, saya mudah menyetujui kebijakan perusahaan tentang hal-hal penting yang berkaitan dengan perusahaan.

Sebagian besar orang mengatakan bahwa memutuskan untuk bekerja di perusahaan ini adalah keputusan terbaik dalam hidup saya, dengan hasil 60,0%; sebagian besar orang mengatakan bahwa saya ragu untuk bekerja di perusahaan lain, meskipun jenis pekerjaannya sama, dengan hasil 44,0%; dan sebagian besar orang mengatakan bahwa saya menemukan bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai perusahaan ini sesuai dengan satu sama lain, dengan hasil 61,3%.

### Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komunikasi Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	F	%
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Pemimpin selalu mengkomunikasikan isu-isu penting terkait masalah mereka dan	0,0	0,0	12,0	42,7	45,3	75	100

	solusinya kepada karyawan.							
2	Intensitas komunikasi yang dilakukan pemimpin dengan bawahannya memang sering diakui.	0,0	0,0	12,0	42,7	45,3	75	100
3	Pemimpin penentu kebijakan selalu berkomunikasi dengan karyawan.	0,0	2,7	9,3	61,3	26,7	75	100
4	Karyawan selalu memberikan laporan yang jelas dan akurat kepada atasan atas pekerjaan yang dilakukan.	0,0	0,0	12,0	30,7	57,3	75	100
5	Setiap kali mereka memiliki masalah di tempat kerja, karyawan selalu berbicara dengan sesama karyawan.	0,0	2,7	9,3	74,7	13,3	75	100
6	Saat berkomunikasi dengan atasan, karyawan tidak pernah malu atau takut.	0,0	13,3	10,7	53,3	34,7	75	100
7	Komunikasi antar rekan kerja terjalin dengan baik.	0,0	0,0	13,3	42,7	44,0	75	100
8	Untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan sering bekerja dalam kelompok.	0,0	2,7	14,7	34,7	48,0	75	100
9	Hubungan interpersonal antar sesama petugas sangat baik.	0,0	2,7	14,7	34,7	48,0	75	100
10	Hubungan antar rekan kerja di perusahaan sangat baik.	0,0	1,3	8,0	29,3	61,3	75	100

Berdasarkan tabel di atas hasil penelitian menunjukkan beberapa temuan terkait komunikasi di tempat kerja. Sebanyak 45,3% orang yang menjawab mengakui bahwa pemimpin sering memberi tahu karyawan tentang masalah penting dan solusinya. Selain itu, 61,3% orang yang menjawab menunjukkan bahwa orang yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan selalu berbicara dengan pegawai

mereka. Selain itu, 57,3% pegawai melaporkan bahwa mereka memberikan laporan yang jelas dan akurat kepada atasan mereka, dan 74,7% melaporkan kecenderungan untuk berbicara dengan rekan-rekan mereka ketika menghadapi masalah di tempat kerja. Namun, 53,3% pegawai menyatakan bahwa mereka merasa malu atau takut saat berbicara dengan atasan mereka, dan hanya 44,0% melaporkan bahwa komunikasi antar rekan kerja terjalin dengan baik. Selain itu, pegawai sering bekerja dalam kelompok untuk menyelesaikan tugas, dengan hasil 57,3%. Hubungan antar pegawai dan rekan kerja di perusahaan dianggap baik oleh 48,0 persen dan 61,3 persen.

### Frekuensi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja (Y)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	F	%
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Hubungan antar rekan kerja di perusahaan sangat baik.	0,0	0,0	12,0	38,7	49,3	75	100
2	Di tempat kerja, rekan-rekan saya menganggap saya rajin.	0,0	0,0	13,3	42,7	44,0	75	100
3	Saya percaya bahwa mempersiapkan tugas sebelum Anda memulainya sangat penting untuk sukses.	0,0	2,7	9,3	61,3	26,7	75	100
4	Ketika melakukan tugas atau pekerjaan apapun, saya selalu bertujuan untuk sukses.	0,0	1,3	10,7	36,0	52,0	75	100
5	Ketika saya bekerja, harapan saya untuk sukses sangat tinggi.	0,0	2,7	8,0	62,7	26,7	75	100
6	Biasanya, saya bekerja menuju tujuan yang telah saya tetapkan untuk diri saya sendiri.	0,0	0,0	12,0	42,7	45,3	75	100
7	Saya selalu berusaha untuk memperhatikan tugas atau perintah yang diberikan oleh manajemen.	0,0	2,7	9,3	61,3	26,7	75	100
8	Jika saya telah menyelesaikan suatu tugas dengan baik tetapi tidak dapat mencapai	0,0	0,0	12,0	30,7	57,3	75	100

	tujuan, saya sering memutuskan untuk tidak menyerah dan terus berusaha.							
9	Mencapai kedudukan atau posisi dalam kehidupan bagi saya adalah suatu hal yang sangat penting.	0,0	2,7	9,3	74,7	13,3	75	100
10	Saya bisa melakukan sesuatu tanpa lelah untuk waktu yang singkat.	0,0	0,0	17,3	33,3	49,3	75	100

Hubungan antar rekan kerja di perusahaan sangat baik, menurut 49,3% orang yang menjawab survei, menurut tabel 4.9. Sebanyak 44,0 persen responden mengatakan bahwa rekan-rekan mereka melihat mereka sebagai rajin. Sebanyak 61,3% percaya bahwa mempersiapkan tugas sebelum memulai sangat penting untuk kesuksesan, sementara 52,0% selalu bertujuan untuk sukses dalam tugas yang dilakukan, dan 62,7% memiliki harapan tinggi untuk berhasil di tempat kerja. Banyak karyawan (45,3%) bekerja menuju tujuan yang ditetapkan sendiri, sementara 61,3% berusaha untuk mengikuti perintah manajemen. 57,3% orang yang menjawab memilih untuk tidak menyerah jika mereka tidak dapat mencapai tujuan meskipun telah menyelesaikan tugas. Terakhir, 74,7 persen orang percaya bahwa mendapatkan pekerjaan penting dalam hidup mereka, dan 49,3 persen percaya mereka dapat bekerja tanpa lelah dalam waktu singkat.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.216	1.866		.116	.908		
	Komitmen	.271	.056	.286	4.829	.000	.481	2.078
	Komunikasi_Kerja	.729	.061	.710	11.968	.000	.481	2.078

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Hasil uji multikolinearitas, yang ditunjukkan pada tabel di atas, menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas di antara variabel independen. Nilai Toleransi sebesar 0,481, yang lebih besar dari ambang batas 0,1, dan nilai VIF sebesar 2,078, yang lebih rendah dari batas maksimum 10. Oleh karena itu, risiko multikolinearitas tidak akan mengganggu keandalan hasil ketika variabel-variabel independen digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi.

### Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.875	1.43358	1.976

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,976 dan nilainya bernilai positif, seperti yang ditunjukkan dalam tabel hasil uji autokorelasi di atas. Kriteria tes harus disertakan:

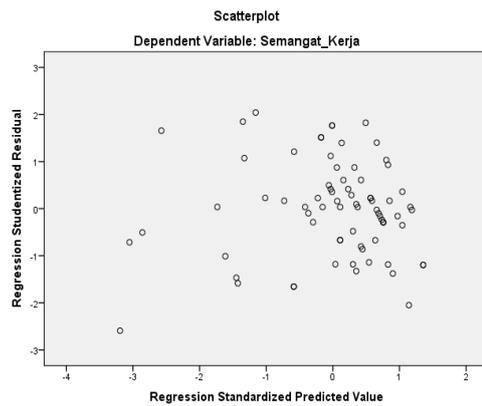
1,976 kurang dari 1,570, jadi ada korelasi positif (Salah).

1,976 lebih besar dari 1,680, jadi tidak ada korelasi positif (Benar)

Karena 1,570 kurang dari 1,976 kurang dari 1,680, hasil tes tidak konsisten (Salah).

Berdasarkan output sebelumnya, nilai DW dari model regresi adalah 1,976. Sementara itu, dari tabel DW dengan signifikansi 0,05, jumlah (n) = 54, dan k = 2, diperoleh nilai dL sebesar 1,570 dan nilai dU sebesar 1,680 (lihat lampiran). Karena nilai DW (1,976) lebih besar dari dU, tidak ada persoalan tentang autokorelasi positif.

### Uji Heteroskedastisitas



Di atas, hasil menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan tersebar merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, yang berarti bahwa variabilitas residual konstan di seluruh rentang nilai prediktor. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dianggap dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Normalitas

		Unstandardized Residual	
N		75	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.41407529	
	Most Extreme Differences	Absolute	.077
		Positive	.077
		Negative	-.066
Test Statistic		.077	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai statistik uji (Test Statistic) sebesar 0,077 ditunjukkan dalam output SPSS di atas, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,005 (0,200 lebih besar dari 0,005). Hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dapat menghasilkan estimasi dan interpretasi hasil yang valid, karena residual dapat dianggap terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas penting dalam analisis regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.216	1.866		.116	.908		
Komitmen	.271	.056	.286	4.829	.000	.481	2.078
Komunikasi_Kerja	.729	.061	.710	11.968	.000	.481	2.078

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Persamaan regresi linier berganda ditemukan:

$$Y=0,216+0,271X1+0,729X2+e$$

1. Konstanta 0,216: Nilai semangat kerja (Y) akan bernilai 0,216 jika variabel komitmen (X1) dan komunikasi kerja (X2) bernilai nol. Saat variabel komitmen dan komunikasi kerja tidak berpengaruh, ini menunjukkan tingkat dasar semangat kerja.
2. Koefisien Komitmen (X1): Dengan koefisien 0,271 untuk variabel komitmen, setiap peningkatan 1 unit pada variabel tersebut akan meningkatkan semangat kerja (Y) sebesar 0,271 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien ini menunjukkan hubungan positif antara komitmen dan semangat kerja, sehingga peningkatan komitmen karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan semangat kerja.
3. Koefisien regresi untuk variabel komunikasi

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pada tabel koefisien, nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel pada  $\alpha = 0,05$ . Dengan df (n-k), di mana jumlah sampel adalah n dan jumlah variabel adalah k, diperoleh  $75-3 = 72$ , dan nilai t tabel adalah 1,993 pada df 72, dan  $\alpha = 0,05$ . Karena variabel komitmen (X1) memiliki nilai t hitung 4,829, t hitung lebih besar dari t tabel (4,829 lebih besar dari 1,993), menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa komitmen (X1) sangat memengaruhi semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan, dengan nilai t 11,968 untuk variabel komunikasi kerja (X2), di mana H0 ditolak dan H1 diterima, menunjukkan pengaruh signifikan komunikasi kerja (X2) terhadap semangat kerja karyawan.

### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1066.696	2	533.348	259.517	.000 <sup>b</sup>
	Residual	147.971	72	2.055		
	Total	1214.667	74			

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Kerja, Komitmen

Nilai F tabel Anova sebesar 3,12 kurang dari nilai F hitung sebesar 259,517. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel semangat kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan dipengaruhi secara bersamaan oleh variabel komunikasi kerja dan komitmen kerja. Oleh karena itu, model regresi yang dibuat dianggap valid dan mampu menjelaskan pengaruh bersama dari dua variabel independen terhadap semangat kerja pekerja.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 <sup>a</sup>	.878	.875	1.43358	1.976

a. Predictors: (Constant), Komunikasi\_Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Menurut nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,878, variabel komitmen kerja dan komunikasi kerja berkontribusi sebesar 87,8% pada variasi semangat kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan. Angka yang dihasilkan dari (R<sup>2</sup> x 100%) menunjukkan seberapa besar model regresi ini mampu menjelaskan perubahan semangat kerja. Variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memengaruhi sisa kontribusi sebesar 12,2%, atau 100% hingga 87,8%.

### 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian, yang dihasilkan melalui pengolahan kuesioner dan pengujian, adalah sebagai berikut: Variabel komitmen (X1) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan; variabel komunikasi kerja (X2) juga memiliki pengaruh yang signifikan, dengan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (4,829 lebih besar daripada 1,993).

## **5. REFERENSI**

- Fauzia, 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rahman Computer, Medan.
- Joharis, 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan*. CV. Widya Puspita, Medan.
- Nainggolan,dkk, 2021. *Komunikasi Organisasi*. Yayasan Kita Menulis, Medan
- Samsinar, 2017. *Komunikasi Antar Manusia*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), Sulawesi Selatan.
- Umi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press, Ponorogo.

