



**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) SIBOLGA**

Mhd. Shafwan Koto, Hendra Saputra
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sibolga/Tapanuli Tengah
(Naskah diterima: 1 September 2021, disetujui: 29 Oktober 2021)

Abstract

*This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee morale at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (LPP RRI) Sibolga by drawing the hypothesis that there is an effect of organizational commitment on employee morale at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (LPP RRI) Sibolga. The research method used is descriptive causal comparative method. The author uses 49 (forty nine) respondents as samples taken from the entire population. The results showed that there was a strong and positive relationship between organizational commitment and employee morale at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (LPP RRI) Sibolga of 0.601, so that if interpreted on a value scale it could be categorized as a strong relationship. The regression equation obtained is $Y = 32.327 + 0.487 X$, which shows the effect of organizational commitment on work morale, which means that employee morale will increase by the regression coefficient/slop (0.487) if the organizational commitment variable is added by one unit. Hypothesis testing (*t* test) shows that the proposed hypothesis is accepted as true, where *t* count 5.155 is greater than *t* table 2.01174 or $5.155 > 2.01174$. While the coefficient of determination is known that organizational commitment only plays a role of 36.1% on the morale of the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institution (LPP RRI) Sibolga and the remaining 63.9% is influenced by other factors not examined.*

Keywords: Organizational Commitment and Work Spirit

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa Ada Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif causal comperative. Penulis menggunakan 49 (empat puluh sembilan) orang responden sebagai sampel yang diambil dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Komitmen organisasi dengan Semangat kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Sibolga sebesar 0,601, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan hubungan yang kuat. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 32,327 + 0,487$

X, yang menunjukkan pengaruh Komitmen organisasi terhadap Semangat Kerja, yang berarti Semangat Kerja pegawai akan bertambah sebesar koefisien regresi/ slop (0,487) apabila variabel Komitmen organisasi ditambah dengan satu satuan. Uji hipotesis (Uji t) menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung 5,155 lebih besar dari t tabel 2.01174 atau $5,155 > 2.01174$. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa Komitmen organisasi hanya berperan sebesar 36,1 % terhadap Semangat kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Sibolga dan sisanya sebesar 63,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja

I. PENDAHULUAN

Keberadaan pegawai pada suatu organisasi merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan dalam proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Pembentukan karakter pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai serta semangat kerja dan motivasi pegawai. Kebutuhan organisasi yang potensial dalam dunia kerja modern, yakni membutuhkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, jujur, dan profesional agar dapat mengabdi pada organisasi dan dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan maksimal.

Untuk dapat memiliki pegawai dengan kemampuan handal, jujur, dan profesional agar dapat mengabdi pada organisasi dan dapat menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan maksimal, maka organisasi harus senantiasa memelihara dan memperhatikan para pe-

gawainya dan memastikan para pegawainya selalu memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi akan tercapai apabila adanya adanya dukungan dan kebijakan komitmen organisasi untuk mendukung para pegawai dalam bekerja secara maksimal.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah komitmen yang tinggi dimiliki oleh pegawai. Didalam organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa seseorang mematuhi peraturan dan berupaya melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi dari organisasi. Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan kerjaan seorang pegawai dalam suatu organisasi. Komitmen pegawai yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada pegawai itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen

pegawai yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas karyawan dan lain-lain.

Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi pegawainya. Oleh sebab itu komitmen terhadap organisasi juga sangat perlu untuk ditanamkan pada setiap pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya kepada organisasi dimana tempat dia bekerja, dengan memiliki komitmen terhadap organisasi diharapkan para pegawai dapat mengenal dan terikat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi serta memiliki kebanggaan, rasa memiliki dan kesejahteraan terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Begitu juga dengan Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga, yang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai yang bertugas melaksanakan kebijakan penyiaran dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan penyiaran. Dalam melaksanakan tugas sebagianya pegawai memiliki rasa kepedulian yang tinggi dan tanggung jawab besar terhadap setiap tugas-tugas yang diemban sehingga

dengan sendirinya pegawai termotivasi untuk selalu bersemangat dalam melakukan setiap tugasnya.

Dari hasil penelitian awal yang penulis lakukan bahwa pada Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga masih terlihat adanya masalah mengenai komitmen organisasi dan semangat kerja pegawai, dalam hal ini masih terdapat Pegawai belum memiliki kesadaran akan komitmen organisasi dan pegawai yang bermalas-malasan diwaktu kerja sehingga penyelesaian pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan waktu cepat, tetapi kenyataannya masih memakan waktu yang cukup panjang atau cukup lama, sehingga hal ini berdampak pada pelaksanaan tugas-tugas yang belum memberikan hasil yang optimal sebagaimana yang diharapkan. Namun jika dilihat dari segi sarana dan prasarana yang dimiliki dapat dikatakan sudah cukup memadai.

II. KAJIAN TEORI

Menurut **Robbins (2008:140)** bahwa komitmen organisasi adalah “Suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuantujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”. Sedangkan menurut **Luthans (2006: 40)** bahwa komitmen organisasi adalah “Kei-

nginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi". Menurut **Digit (2013:169)**, menyatakan komitmen organisasi adalah "Suatu konstruksikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotannya dalam berorganisasi". Menurut **Umam (2010:259)**, menyatakan bahwa : "Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi". Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan uang kuat untuk bertahan di organisasi.

Menurut **Mc. Shane (2010:113)** cara untuk membangun komitmen organisasional adalah: a. *Justice and support* (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai

humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi. b. *Shared values* (nilai bersama). *Affective commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi. c. *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka memercayai pemimpin mereka. d. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi affective commitment karena adalah sulit untuk mengidentifi-

kasi dengan sesuati yang tidak kita ketahui dengan baik. e. *Employee involvement* (liberlitas pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan affective commitment dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

Menurut **Hasibuan (2013:94)**, bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Menurut **Mangkunegara (2009:180)** berpendapat bahwa semangat kerja adalah “gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja”. **Nitisemito (2011:160)** yang menyatakan bahwa semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik”.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat

kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat dan lebih baik.

Menurut **Nawawi (2006:68)**, faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah : a. **Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan** yaitu Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. b. **Faktor gaji atau upah tinggi** yaitu Pekerjaan dengan imbalan gaji atau upah yang tinggi, sudah barang tentu dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. c. **Status sosial pekerjaan** yaitu Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja. d. **Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan** yaitu Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja. e. **Tujuan pekerjaan** yaitu Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif causal comparative. Penelitian me-

ngambil lokasi pada Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga Jalan Ade Irma Suryani No. 11 Sibolga. Untuk penelitian ini yang menjadi populasi berjumlah 49 (empat puluh sembilan) orang pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga. Menurut **Sangadji (2010:186)** sampel adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Selanjutnya, **Arikunto (2006:101)** mengatakan bahwa “Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekedar 10-15% atau 20-25%. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, maka penulis mengambil seluruh dari jumlah populasi yaitu sebanyak 49 (empat puluh sembilan) pegawai sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dengan cara menyebar kuisioner yang merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Uji Coba Instrumen Data

Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang di pakai mengumpulkan data

penelitian tidak *reliability* (tingkat andal) dan *validity* (tingkat absah) yang tinggi, maka untuk itu dilakukan Uji Reabilitas dan Uji Validitas data.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” (**Situmorang dan Lufti, 2012:75**). Lebih lanjut **Situmorang dan Lufti (2012:76)** menyatakan validitas menunjukkan “Sejauh mana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkoleraskan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat kolasinya. kan bahwa validitas adatau sahif mempunyai validitas tinggi. “Skor butir yang valid apabila korelasinya $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik”. (**Azwar, 2007:36**).

2. Uji Reabilitas

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil

pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut **Situmorang dan Lufthi (2012:79)** reliabilitas adalah “Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran reabilitas dengan cara, *Consistency Reliability*, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan construct yang sama sesuai dengan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,8 reabilitas sangat baik, tinggi /meyakinkan. $0,7 < \text{Cronbach Alpha} > 0,8$ reabilitas baik dan Cronbach Alpha < 0,7 kurang meyakinkan. (**Situmorang dan Lufti, 2012:82**)

Analisis Data

Sedangkan uji analisis data yang digunakan adalah :

1. Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung menggunakan rumus koefisien korelasi *Karl Pearson product moment Sugiyono (2012:248)*. Penelitian akan memprediksi bagaimana pengaruh variabel independen terhadap dependen. untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi

yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan – 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi digunakan interpretasi angka menurut **Sugiyono (2012: 250)** sebagai berikut : 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah, 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah, 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang, 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat, 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat.

2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan Koefisien determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100 \%$.

3. Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $Y = a + bX$

4. Uji t-Statistik

Setelah diketahui r hitung maka dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Suharsimi

Arikunto (2006 : 294) rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2. Keterangan : r : Korelasi X dan Y yang ditemukan, n : Jumlah Sampel, t : t Hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t Tabel, Dengan taraf signifikan 0,05 uji dua arah dan dk = n -2, dengan ketentuan sebagai berikut : Apabila nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Apabila nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Responden

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga yang di klasifikasikan menurut tingkat pendidikan pegawai, tingkatan usia dan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 1, 2 dan 3.

Tabel 1. Data Responden Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Pendidikan S2	1 Orang	2,04 %
2	Pendidikan S1	12 Orang	24,49 %
3	Pendidikan D III	1 Orang	2,04 %
4	Pendidikan SLTA	35 Orang	71,43 %
Jumlah		49 Orang	100 %

Sumber : *Data Dokumentasi LPPRRI, 2020*

Dari data tabel.1 di atas, dapat dilihat pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (2,04%), pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 12 orang (24,49 %). pegawai dengan tingkat pendidikan diploma / sederajat sebanyak 1 orang (2,04%), dan pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA 35 orang (71,43%).

Tabel. 2 Data Responden Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga Berdasarkan Usia

Usia / Umur	Jumlah	Persentase (%)
18 – 25	1 orang	2,04
26 – 35	11 orang	22,45
36 – 45	10 orang	20,41
46 – 58	27 orang	55,10
Jumlah	49 orang	100

Sumber : *Data Dokumentasi LPPRRI, 2020*

Dari data Tabel.2. di atas, dapat dilihat bahwa pegawai dengan rentang usia 18 s/d 25 tahun sebanyak 1 orang (2,04%), pegawai dengan rentang usia 26 s/d 35 tahun sebanyak 11

orang (22,45%), pegawai dengan rentang usia 36 s/d 45 tahun sebanyak 10 orang (20,41%), pegawai dengan rentang usia 46 s/d 58 tahun sebanyak 27 orang (55,10%)

Tabel .3 Data Responden Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	31 orang	63,27%
2	Perempuan	18 orang	36,73%
J u m l a h		49 orang	100%

Sumber : Data Dokumentasi LPPRRI, 2020

Dari data tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai laki-laki relatif lebih banyak dari pegawai perempuan dengan perbandingan 63,27 % berbanding 36,73 %.

Hasil Uji Instrument Data

1. Uji Validitas

a) Uji Validasi Variabel Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja

Uji Validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment (r)* dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat *corrected item total correction program SPSS 19 for Windows*. Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (*corrected item total correction*) lebih besar dari r tabel atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir

tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. (Situmorang dan Lutfi, 2012 : 79). Menurutnya hal ini merupakan konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subjek yang berjumlah besar.

Tabel. 4. Vadilitas Butir Pernyataan Komitmen Organisasi

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Validitas
Item 1	0,532	0,30	Valid
Item 2	0,897	0,30	Valid
Item 3	0,833	0,30	Valid
Item 4	0,655	0,30	Valid
Item 5	0,504	0,30	Valid
Item 6	0,556	0,30	Valid
Item 7	0,441	0,30	Valid
Item8	0,837	0,30	Valid
Item 9	0,616	0,30	Valid
Item 10	0,890	0,30	Valid
Item 11	0,707	0,30	Valid
Item 12	0,325	0,30	Valid
Item 13	0,545	0,30	Valid
Item14	0,823	0,30	Valid
Item 15	0,582	0,30	Valid

Berdasarkan data tabel 4 diatas dapat dilihat setiap item pernyataan (item1-item 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai corrected item total correction harus lebih besar dari r tabel yaitu 0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Komitmen Organisasi

**Tabel .5. Vadilitas Butir Pernyataan
Semangat Kerja**

Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Validitas
Item 1	0,755	0,30	Valid
Item 2	0,349	0,30	Valid
Item 3	0,789	0,30	Valid
Item 4	0,424	0,30	Valid
Item 5	0,890	0,30	Valid
Item 6	0,744	0,30	Valid
Item 7	0,639	0,30	Valid
Item 8	0,590	0,30	Valid
Item 9	0,769	0,30	Valid
Item 10	0,597	0,30	Valid
Item 11	0,628	0,30	Valid
Item 12	0,752	0,30	Valid
Item 13	0,755	0,30	Valid
Item 14	0,864	0,30	Valid
Item 15	0,752	0,30	Valid

Berdasarkan data tabel 5 diatas dapat dilihat setiap item pernyataan (item1-item 10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai corrected item total correction harus lebih besar dari r tabel (0,300). Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Semangat Kerja.

b) Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja

Setelah mengetahui seluruh butir pernyataan valid, maka akan dapat diuji reabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pernyataan dijawab dengan konsisten. Uji reabilitas tersebut menggunakan

koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach Alpha $> 0,8$ reabilitas baik / meyakinkan. Adapun hasil uji reabilitas pada variabel Komitmen organisasi dengan Semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel .6. Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi dan Semangat Kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Komitmen Organisasi (X)	0,915	10
Semangat Kerja (Y)	0,923	10

Berdasarkan hasil reabilitas pada variabel Komitmen organisasi dan Semangat kerja seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,8. (**Situmorang dan Lutfi, 2012 : 82**). Hasil ini berarti alat ukur reliabel sangat baik/meyakinkan dan instrumen yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Komitmen organisasi (variabel X) dan Semangat kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 19 Windows*, dengan output sebagai berikut:

Tabel .7. Output Koefisien Korelasi

		Correlations	
		Komitmenorganisasi	Semangat kerja
Komitmenorganisasi	Pearson Correlation	1	,601**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Semangatkerja	Pearson Correlation	,601**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara absensi Komitmen organisasi dengan Semangat kerja sebesar 0,601. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel .8. Tingkat interpretasi nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,00 s/d 0,19	Korelasi sangat rendah
0,20 s/d 0,39	Korelasi rendah
0,40 s/d 0,59	Korelasi sedang
0,60 s/d 0,79	Korelasi kuat
0,80 s/d 1,00	Korelasi sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012:250)

Berdasarkan tabel 8 tersebut, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,601 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pengaruh Komitmen organisasi dengan Semangat kerja pada Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga.

2. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen organisasi terhadap Se-

mangat kerja pada Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga dapat dilihat dari hasil *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 19 Windows* sebagai berikut :

Tabel .9. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 ^a	,361	,348	6,85184

a. Predictors: (Constant), Komitmenorganisasi

b. Dependent Variable: Semangatkerja

Dari hasil analisis diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 36,1 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat kerja) 36,1 % ditentukan oleh variabel bebas (Komitmen organisasi) dan sisanya sebesar 63,9 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dalam penelitian ini.

3. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan *Software Statistical Package*

For Sosial Sciences (SPSS) Versi 19 Windows, sebagai berikut:

Tabel .10. Output Koefisien regresi

Model	Coefficients ^a				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	32,327	5,878		5,500	,000
Komitmenorganisasi	,487	,094	,601	5,155	,000

a. Dependent Variable: Semangatkerja

Dari analisis diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 32,327 + 0,487 X$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Semangat kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Komitmen organisasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,487 atau 48,7 %, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Komitmen organisasi) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Semangat kerja) sebesar koefisien regresi 0,487.

4. Uji t (Uji Hipotesis)

Dari tabel 10 diatas, maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau $5,155 > 2.01174$ dan nilai signifikansi 0,000 dibawah $\alpha 5\%$, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan koefisien kolerasi yang diperoleh sebesar 0,601, maka dapat dikatakan

bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif sebesar 0,601 antara Komitmen organisasi terhadap Semangat kerja pada Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRI) Sibolga. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 32,327 + 0,487 X$ yang menunjukkan pengaruh Komitmen organisasi dalam meningkatkan Semangat kerja akan bertambah sebesar koefisien (0,487) apabila variabel absensi Komitmen organisasi ditambah dengan satu satuan. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,361 = 36,1\%$, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi Semangat kerja oleh variabel Komitmen organisasi sebesar 36,1 % pada Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRI) Sibolga, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 63,9%. Berdasarkan uji hipotesis (Uji t) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel

didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,155 > 2.01174$ dan nilai signifikansi 0,000 dibawah $\alpha = 5\%$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada Pengaruh Komitmen organisasi yang signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPPRRI) Sibolga dan hipotesis yang diajukan diterima.

Diharapkan kepada pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Sibolga dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam organisasi dengan cara selalu menanamkan kepada pegawai rasa tanggung jawab dalam bekerja, kepedulian terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat dipertanggung jawabkan dan dapat diselesaikan tepat waktu. Diharapkan kepada pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Sibolga dapat selalu motivasi pegawai dengan cara memberi kesempatan kepada pegawai untuk maju, memberikan insentif yang terarah, menyediakan fasilitas kerja yang baik serta menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Diharapkan pihak Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Sibolga dapat mempertahankan Semangat kerja pegawai saat ini agar tujuan dan visi misi dari

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Sibolga dapat dicapai sebagaimana yang diharapkan. Diharapkan Pimpinan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Sibolga kiranya selalu membangun komunikasi dua arah, dimana hal ini sangat berguna untuk mendapatkan berbagai informasi akurat, terutama dalam hal semangat kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta, Rhineka Cipta
- Azwar, S. 2007. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Didit. Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta*.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi. Bahasa Indonesia*, Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan*

YAYASAN AKRAB PEKANBARU
Jurnal AKRAB JUARA
Volume 6 Nomor 4 Edisi November 2021 (184-197)

- Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Refika Aditama
- Mc. shane, Stevan L. dan Marry Ann Von Glinow. 2010. **Organizational Behavior.** Boston: McGraw-Hill
- Nawawi, Hadari. 2006. **Evaluasi dan Manajemen Kinerja dilingkungan Perusahaan dan Industri.** Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press
- Nitisemito, 2011, **Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia,** Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Robbins, Stephen P. 2008. **Motivasi Kerja.** Surabaya: Karya Anda
- Sangaji, Etta Mamang dan Sopiah. 2010. “**Metodologi Penelitian**”. ANDI. Yogyakarta.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, **Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2,** Medan: USU Press
- Sugiyono, 2012, **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D),** Cetakan Keduabelas, Bandung, CV. Alfabeta