

Pengaruh Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. POS Indonesia Cabang Sibolga

Tri Wulandari¹, Mhd. Shafwan Koto², Andrian Irsyan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, Sibolga, Indonesia.

✉ Corresponding author: triwulandari576@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada PT. POS Indonesia Cabang Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada PT. POS Indonesia Cabang Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 49 (Empat puluh sembilan) responden. Hasil penelitian diketahui berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,629 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat kerja 62,9% ditentukan oleh variabel bebas Komunikasi dan Pembagian kerja secara bersama-sama dan sisanya sebesar 37,1 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Kompetensi, Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja dan lain sebagainya. Dari hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung Komunikasi sebesar $4.000 > t \text{ tabel } 2.01290$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ dan Pembagian kerja sebesar $3.009 > t \text{ tabel } 2.01290$ dengan signifikan $0,004 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada PT. POS Indonesia Cabang Sibolga dan Pembagian kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat kerja pegawai pada PT. POS Indonesia Cabang Sibolga dapat diterima. Selanjutnya dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $38.996 > F \text{ tabel } 3,20$ dan signifikansi F hitung $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Komunikasi dan Pembagian kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai pada PT. POS Indonesia Cabang Sibolga dapat diterima.

ARTICLE INFO

Received:

03 June 2026

Revised:

06 June 2026

Accepted:

06 June 2026

Published:

30 June 2026

Keywords:

- Komunikasi
- Pembagian kerja
- Semangat kerja

Journal of Economics, Finance, Accounting, and Organizational Advancement is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License



1. INTRODUCTION

Semangat kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan penuh antusias, tanggung jawab, dan motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, dan keterlibatan yang lebih baik dalam organisasi. Sebaliknya, rendahnya semangat kerja dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, dan kurangnya komitmen terhadap tugas yang diberikan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang efektif menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara

atasan dan bawahan, serta antar sesama pegawai. Melalui komunikasi yang baik, informasi dapat disampaikan secara jelas dan tepat, mengurangi kesalahpahaman, dan membangun rasa saling percaya. Selain itu, komunikasi yang terbuka juga memungkinkan pegawai untuk menyampaikan ide, saran, atau keluhan yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen. Dengan demikian, komunikasi menjadi instrumen strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat kerja pegawai.

Selain komunikasi, faktor lain yang tidak kalah penting adalah pembagian kerja. Pembagian kerja yang tepat memungkinkan setiap pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas sesuai dengan kompetensi dan keahliannya. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga mendorong rasa puas dan bangga dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, pembagian kerja yang tidak proporsional atau tidak sesuai dengan kapasitas pegawai dapat menimbulkan tekanan, kebingungan, bahkan konflik di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap semangat kerja.

PT. POS Indonesia Cabang Sibolga sebagai perusahaan milik negara yang bergerak di bidang jasa pengiriman surat dan paket, juga menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan semangat kerja pegawainya. Di tengah persaingan yang semakin ketat dan perubahan teknologi yang cepat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT. POS Indonesia Cabang Sibolga, untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai, agar dapat mengambil kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.

Namun, berdasarkan observasi awal peneliti yang dilakukan melalui wawancara informal dengan beberapa pegawai serta pengamatan langsung di lapangan, ditemukan bahwa semangat kerja sebagian pegawai di PT. POS Indonesia Cabang Sibolga cenderung fluktuatif. Beberapa pegawai tampak kurang antusias dalam melaksanakan tugas. Selain itu, terdapat keluhan mengenai kurangnya komunikasi internal yang terbuka antara atasan dan bawahan, serta pembagian kerja yang belum merata, di mana sebagian pegawai merasa beban kerja yang diterima tidak seimbang dengan rekan kerjanya. Hal ini menunjukkan adanya potensi permasalahan dalam sistem komunikasi dan pembagian kerja di lingkungan PT. POS Indonesia Cabang Sibolga.

Melihat pentingnya peran komunikasi dan pembagian kerja dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap semangat kerja pegawai di PT. POS Indonesia Cabang Sibolga. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi manajemen PT. POS Indonesia Cabang Sibolga dalam meningkatkan kualitas komunikasi dan sistem pembagian kerja sehingga semangat kerja pegawai dapat terus meningkat dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

2. METHOD

2.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari
- c. lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 - 1) Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Komunikasi, Pembagian dan Semangat kerja yang menjadi faktor penelitian.
 - 2) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

2.2. Variabel dan Definisi Operasional

- a. Variabel Penelitian

Variabel merupakan konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variable).

- 1) Variabel Bebas: Komunikasi (Variabel X₁), dan Pembagian kerja (Variabel X₂) sebagai variabel bebas (independent variable) adalah yang diduga mempengaruhi variabel terikat (dependent variabel).
 - 2) Variabel Terikat: Semangat kerja (Variabel Y) sebagai variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (independent variable)
- b. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2017:184), definisi operasional variabel adalah “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun variabel beserta operasionalnya dapat dijelaskan pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Komunikasi (Variabel X ₁)	Komunikasi adalah Proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambing-lambang yang bermakna bagi kedua pihak. (Efendy. 2015: 13)	1. Sumber 2. Pesan 3. Saluran 4. Penerima 5. Hambatan 6. umpan balik (<i>Feedback</i>) 7. Situasi	Likert
2.	Pembagian kerja (X ₂)	Pembagian kerja adalah Rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu. (Sutarto. 2016 : 104)	1. Perincian tugas 2. Jumlah Tugas 3. Beban Tugas 4. Penggolongan tugas	Likert
3.	Semangat kerja (Variabel Y)	Semangat kerja adalah Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. (Nitisemito. 2015:160)	1. Kedisiplinan kerja 2. Ketelitian kerja 3. Kegairahan kerja 4. Kerajinan kerja	Likert

Sesuai dengan definisi operasional maka aspek-aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek Komunikasi, Pembagian kerja dan Semangat Kerja. Jumlah pertanyaan sebanyak 30 item dengan dua pilihan yang diperinci sebagai berikut:

- 1) Untuk aspek Komunikasi sebanyak 10 item
- 2) Untuk aspek Pembagian kerja sebanyak 10 item
- 3) Untuk aspek Semangat Kerja sebanyak 10 item

Pertanyaan yang terdapat dalam angket/kuisisioner diambil dengan dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel. Setiap pertanyaan terdiri dari 5 opsi atau pilihan yang masing-masing pernyataan diberi nilai sebagai berikut:

- 1) Skor untuk opsi SS diberi nilai 5
- 2) Skor untuk opsi S diberi nilai 4

- 3) Skor untuk opsi KS diberi nilai 3
- 4) Skor untuk opsi TS diberi nilai 2
- 5) Skor untuk opsi STS diberi nilai 1

Untuk mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data berdasarkan nilai tiap-tiap aspek, sesuai dengan pendapat Furchan (2016:197) nilai yang diperoleh dapat ditentukan dengan menggunakan interval dengan rumus:

$$\text{interval} = \frac{\text{Jarak pengukuran}}{\text{Jumlah nilai}}$$
$$\text{interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan interval = 0,8 maka skala nilai yang digunakan adalah :

- a) Skala nilai antara 4,2 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik.
- b) Skala nilai antara 3,3 s/d 4,1 digolongkan dengan kategori baik.
- c) Skala nilai antara 2,4 s/d 3,2 digolongkan dengan kategori cukup.
- d) Skala nilai antara 1,5 s/d 2,3 digolongkan dengan kategori kurang baik.
- e) Skala nilai antara 0,6 s/d 1,4 digolongkan dengan kategori buruk.

2.3. Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 27 Windows dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut:

a. Uji Instrumen 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, 2014: 75).

Lebih lanjut Situmorang dan Lufti (2014:76) menyatakan validitas menunjukkan “Sejauhmana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat korelasinya, sehingga validitas ada atau sah 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, 2014 :36).

2) Uji Reliabilitas

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 (2014:79) reliabilitas adalah “ Indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas 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 $> 0,8$ reliabilitas sangat baik, tinggi/meyakinkan. $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$ reliabilitas baik dan Cronbach Alpha $< 0,7$ kurang meyakinkan. (Situmorang dan Lufti, 2014: 82)

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % maka Asymp.sig. (2-tailed) diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. (Situmorang dan Lufti 2014:114).

2) Uji Heterokedastisitas

Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independent (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka akan ada nilai indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. (Situmorang dan Lufti 2014:121).

3) Uji Multikolinearitas

Istilah kolineritas ganda (multicollinearity) . Aslinya istilah ini berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak (perfect or exact) diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir. (Situmorang dan Lufti, 2014:147).

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 27 Windows, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel Semangat Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi variabel

X₁ = Variabel Komunikasi

X₂ = Variabel Pembagian kerja

ϵ = error

d. Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono dalam Irsyan (2024:8) rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$r \sqrt{(n - 2)}$$

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

$$Df = 2$$

Keterangan:

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t Hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t Tabel dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan dk = n - 3

Dengan ketentuan:

H_a : Diterima, apabila t hitung $\geq$ t tabel, dan H₀ Ditolak.

H₀ : Diterima, apabila t hitung $\leq$ t tabel dan H_a Ditolak

e. Uji F (Uji Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95 atau $\alpha = 5\%$. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

Ha: Komunikasi dan Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Semangat kerja pegawai pada PT. POS Indonesia Cabang Sibolga

Ho: Komunikasi dan Pembagian Kerja tidak berpengaruh terhadap Semangat kerja pegawai pada PT. POS Indonesia Cabang Sibolga

Derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut diperlukan dalam menentukan nilai F, dengan rumus sebagai berikut:

$df(\text{pembilang}) = k - 1$

$df(\text{penyebut}) = n - k$

Keterangan:

n = Jumlah sampel dalam penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

3. RESULTS AND DISCUSSION

3.1. Results

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validasi Variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja.

Adapun hasil uji validitas variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja

No Item	r_{hitung}	r_{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Komunikasi)			
Item 1	0,557	0,30	Valid
Item 2	0,358	0,30	Valid
Item 3	0,565	0,30	Valid
Item 4	0,505	0,30	Valid
Item 5	0,539	0,30	Valid
Item 6	0,569	0,30	Valid
Item 7	0,415	0,30	Valid
Item 8	0,561	0,30	Valid
Item 9	0,669	0,30	Valid
Item 10	0,532	0,30	Valid
Variabel X2 (Pembagian Kerja)			
Item 1	0,605	0,30	Valid
Item 2	0,301	0,30	Valid
Item 3	0,622	0,30	Valid
Item 4	0,486	0,30	Valid
Item 5	0,638	0,30	Valid
Item 6	0,534	0,30	Valid
Item 7	0,527	0,30	Valid
Item 8	0,549	0,30	Valid

Item 9	0,673	0,30	Valid
Item 10	0,567	0,30	Valid
Variabel Y (Semangat Kerja)			
Item 1	0,742	0,30	Valid
Item 2	0,646	0,30	Valid
Item 3	0,736	0,30	Valid
Item 4	0,587	0,30	Valid
Item 5	0,497	0,30	Valid
Item 6	0,764	0,30	Valid
Item 7	0,729	0,30	Valid
Item 8	0,678	0,30	Valid
Item 9	0,585	0,30	Valid
Item 10	0,746	0,30	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja diatas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja.

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi	0,836	Reliabel
2	Pembagian Kerja	0,850	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,909	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing item pada masing-masing variabel > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

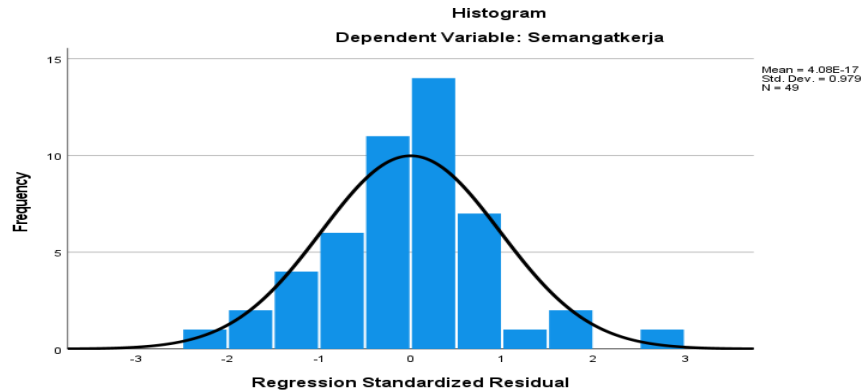
b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan Kolmogorv-Smirnov.

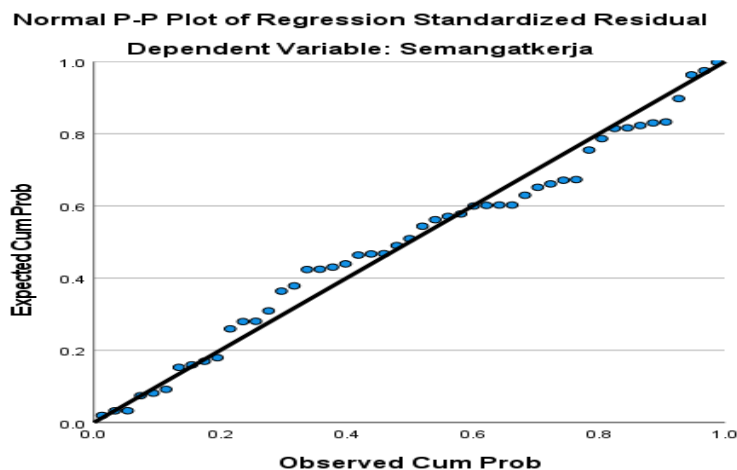
1) Analisis grafik.

Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagaimana pada Gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Grafik Histogram Variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada gambar 1 di atas terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari analisis grafik P-Plot uji normalitas adalah dapat dilihat pada gambar 2 di bawah ini:



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada gambar 3 di atas P-P plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

2) Analisis Statistik.

Salah satu uji statistik untuk menguji normalitas adalah uji statistik kolmogorov Smirnov (K-S). Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis: Jika probabilitas (Asymp. Sig) dibawah 0,05 dan nilai KS Z diatas nilai Z untuk 0,05 sebesar 1,97 maka H_a ditolak artinya data residual tidak berdistribusi normal, jika probabilitas diatas 0,05 dan nilai KS Z dibawah nilai Z untuk 0,05 yang sebesar 1,97 berarti data residual berdistribusi normal. Hasil uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	49

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13863873
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.096
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.261
	99% Confidence Interval Lower Bound	.250
	Upper Bound	.273

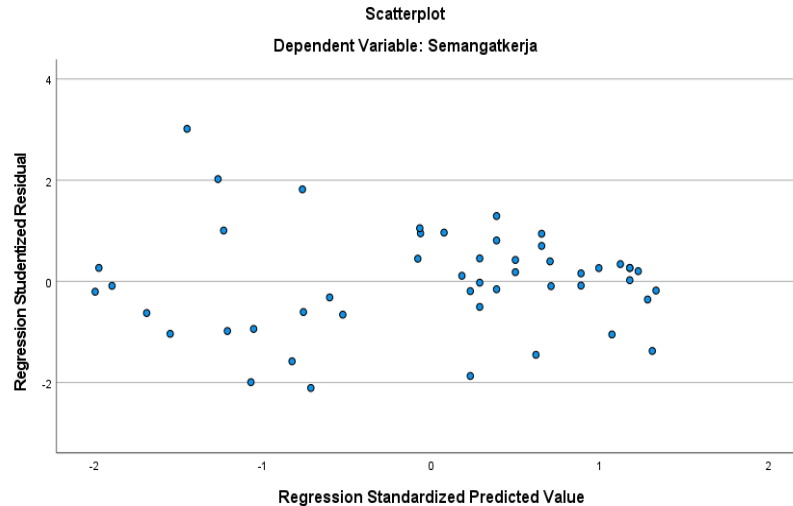
- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,200 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,099 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineartitas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu Variance Inflation Faktor (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena VIF sama dengan $1/\text{tolerance}$.

Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

- 1) Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi Multikolineartias
- 2) Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 artinya terjadi multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.388	4.479		.310	.758		
Komunikasi	.570	.142	.492	4.000	.000	.532	1.879
Pembagiankerja	.420	.139	.370	3.009	.004	.532	1.879

a. Dependent Variable: Semangatkerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Komunikasi sebesar 0,532 dan Pembagian Kerja sebesar 0,532). Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 1,879 dan 1,879. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

3) Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Komunikasi (variabel X1) dan Pembagian Kerja (X2) dengan Semangat Kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V27, dengan hasil sebagaimana pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Output Koefisien korelasi

		Komunikasi	Pembagiankerja	Semangatkerja
Komunikasi	Pearson Correlation	1	.684**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	49	49	49
Pembagiankerja	Pearson Correlation	.684**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	49	49	49
Semangatkerja	Pearson Correlation	.746**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	49	49	49

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara Komunikasi dengan Semangat Kerja sebesar 0,746, dan hubungan Pembagian Kerja dengan Semangat Kerja sebesar 0,707. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Komunikasi dengan Semangat Kerja sebesar 0,746 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Pembagian Kerja dengan Semangat Kerja pegawai sebesar 0,707 termasuk kategori kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat masing-masing antara Komunikasi dan Pembagian Kerja dengan Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT.Pos Cabang Sibolga.

4) Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh Komunikasi dan Pembagian Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai Pada PT. Pos Cabang Sibolga dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Output Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.613	4.22765

a. Predictors: (Constant), Pembagiankerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Semangatkerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 7 di atas pada kolom R Square dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,629 atau 62,9%, angka tersebut menjelaskan bahwa 62,9% variasi dari Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga dapat diterangkan dengan variabel Komunikasi dan Pembagian Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Atau dengan kata lain Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga sebesar 62,9% dipengaruhi faktor Komunikasi dan Pembagian Kerja pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, sedangkan sisanya 37,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis pada penelitian ini seperti Kompetensi, Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja dan lain sebagainya.

5) Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X₁, X₂ dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagaimana pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Output Koefisien Regresi dan Uji T (Uji Hipotesis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.388	4.479			.310	.758		
Komunikasi	.570	.142	.492		4.000	.000	.532	1.879
Pembagiankerja	.420	.139	.370		3.009	.004	.532	1.879

a. Dependent Variable: Semangatkerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 1,388 + 0,570X_1 + 0,420X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta regresi sebesar 1,388 menunjukkan bahwa pada Komunikasi, Pembagian Kerja, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga sebesar 1,388.
- Komunikasi (Variabel X₁) koefisien regresinya sebesar 0,570, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Komunikasi (Variabel X₁) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga.
- Pembagian Kerja (Variabel X₂) koefisien regresinya sebesar 0,420, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pembagian Kerja (Variabel X₂) dengan asumsi variabel lain konstan,

maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga.

c. Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Pembagian Kerja secara individu atau parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 8 di atas.

Berdasarkan tabel 8 di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Komunikasi dan Pembagian Kerja secara individu atau parsial terhadap Semangat pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Komunikasi

Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 46$ ($49-2-1$) diketahui t tabel = 2.01290 dan t hitung = 4.000. Karena t hitung > t tabel, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga.

Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga.

2) Variabel Pembagian Kerja

Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 46$ ($49-2-1$) diketahui t tabel = 2.01290 dan t hitung = 3.009. Karena t hitung > t tabel, maka dapat dikatakan bahwa Pembagian Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga.

Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,004 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga.

Uji F (Uji Anova)

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Komunikasi dan Pembagian Kerja secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1393.963	2	696.981	38.996	.000 ^b
	Residual	822.160	46	17.873		
	Total	2216.122	48			

a. Dependent Variable: Semangatkerja

b. Predictors: (Constant), Pembagiankerja, Komunikasi

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh Komunikasi dan Pembagian Kerja secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan df numetor = 2 dan df denominator = 46 (diperoleh dari hasil df , $(n-k-1) = (49-2-1) = 46$ diketahui F tabel = 3.20 dan F hitung = 38.996. Karena F hitung > F Tabel, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Pembagian Kerja berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga.

Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya ($P\text{-value}$) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga.

3.2. Pembahasan

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($4.000 > 2.01290$) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bu'ulolo, Apenida, Samanoi Halowo Fau dan Jhon Firman Fau. 2021. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Dari hasil penelitian diketahui bahwa komunikasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Kemudian sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kesya V. Bolung, Agus S. Soegoto dan Yantje Uhing. 2024. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa.

b. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT.Pos Cabang Sibolga

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pembagian Kerja Berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan uji t yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($3.009 > 2.01290$) dengan tingkat signifikan 0,004 atau lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Pembagian Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisa, Ririn Hilda. 2018. Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Solok. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pembagian kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Solok.

c. Pengaruh Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Pembagian Kerja berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga. Dengan uji F yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai F hitung $> F$ tabel ($38.996 > 3.20$) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Pembagian Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

5. CONCLUSION

Dari penelitian yang telah dilakukan dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut

dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.

Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP Plot standarized residual menunjukkan bahwa semua titik residual data Komunikasi, Pembagian Kerja dan Semangat Kerja pada scater plot mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik Kolmogorov Smirnov dimana nilai Z yang diperoleh 0,099 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Komunikasi dengan Semangat Kerja sebesar 0,746, dan hubungan Pembagian Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,707, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Komunikasi dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,746 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Pembagian Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,707 juga dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat dan positif masing-masing antara Komunikasi, Pembagian Kerja dengan Semangat Kerja Pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga.

Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 1,388 + 0,570X_1 + 0,420X_2$, Nilai konstanta regresi sebesar 1,388, menunjukkan bahwa pada Komunikasi, Pembagian Kerja dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga sebesar 1,388. Pembagian Kerja (Variabel X_1) koefisien regresinya sebesar 0,570, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Komunikasi (Variabel X_1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, selanjutnya Pembagian Kerja (Variabel X_2) koefisien regresinya sebesar 0,420, mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pembagian Kerja (Variabel X_2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga dan sebagaimana hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.

Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,629 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Semangat Kerja pegawai (Variabel Y) 62,9 % ditentukan oleh Komunikasi dan Pembagian Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 37,1 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Kompetensi, Pengawasan, Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan pegawai atau diantara pegawai dalam bekerja pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, maka semangat kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.01290 dan t hitung = 4.000. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Pembagian Kerja yang dilakukan secara baik pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, maka Semangat Kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.01290 dan t hitung = 3.009. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,004 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Pembagian Kerja Berpengaruh Positif dan

Signifikan Terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Komunikasi dan Pembagian kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pegawai yang puas dalam bekerja dan dengan Pembagian kerja yang baik pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, maka Semangat Kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai $F_{tabel} = 3.20$ dan $F_{hitung} = 38.996$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $0,0001 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi dan Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Komunikasi dan Pembagian Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor PT. Pos Cabang Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

7. REFERENCES

- Anisa, Ririn Hilda. 2018. Pengaruh Pembagian Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Solok. skripsi thesis, Universitas Mahaputra Muhammad Yamin. <http://repository.ummy.ac.id/id/eprint/1037>
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta
- Arismunandar dan Wiranto. 2015. Komunikasi dalam Pendidikan. Departemen Teknik Mesin ITB. Bandung
- Arni, Muhammad. 2016. Komunikasi Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, Moh. 2015. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Liberty.
- Bu'ulolo, Apenida. Samanoi Halowo Fau dan Jhon Firman Fau. 2021. Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis. Vol. 6 No.2 Sept 2021
- Effendy, 2015. Ilmu Komunikasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Furchan. A. 2016. Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadari, Nawawi 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kesya V. Bolung, Agus S. Soegoto dan Yantje Uhing. 2024. Pengaruh Komunikasi, Profesionalisme, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. <file:///C:/Users/User/Downloads/Kesya+V.+Bolung.+OK.pdf>
- Koto, Mhd Shafwan. Tanjung, Mansur. Hutagalung, Heriyawan. Ahmad Hutagalung. Jeniusman. Irsyan, Andrian. 2024. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Nauli Sibolga. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 1, Januari 2024 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi Riser untuk Bisnisdan Ekonomi. Edisi Kelima. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H. 2017. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito. Alex S, 2015, Manajemen Personalian : Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2024, Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Suranto A.W. 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta, YKPN
- Sutarto, 2016, Dasar-dasar Organisasi, Yogyakarta:Gajah Mada University Press Yogyakarta
- Terry George R.L.W. Rue 2015. Dasar Dasar Manajemen PT.Bumi Aksara Jkt

-
- Tohardi, Ahmad. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pontianak: Mandar Maju.
- Wardani, 2015. *Dasar-Dasar Komunikasi dan Keterampilan Dasar Mengajar*. PAU-DIKTI DIKNAS. Jakarta
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulius Eka. 2015. *Manajemen Dan Perilaku Organisasi*, Jogjakarta : Graha Ilmu