

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAHAN KECAMATAN SORKAM BARAT KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Novia Khristina Simanjuntak¹, Nelly A. Sinaga², Sahat Simatupang³
^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga Tapanuli Tengah
Corresponding e-mail : noviakhris@gmail.com

Copyright © 2026 The Author



This is an open access article

Under the Creative Commons Attribution Share Alike 4.0 International License

DOI: [10.53866/profit.v4i1.1321](https://doi.org/10.53866/profit.v4i1.1321)

Abstract

This study aims to determine the Influence of Job Distribution and Communication on the Work Morale of Employees at the West Sorkam District Government Office, Central Tapanuli Regency. The type of research used in this study is a type of quantitative descriptive research, because this research method has the purpose of obtaining information by making an image or description of what is or is happening. For this study, the population was 124 people with the sample in the study taken 25% of the total population, which was 31 people as a sample. Based on the results of the instrument test, valid and reliable results were obtained because all question items contained in variables X1, X2 and Y have a Corrected Item-Total Correlation value, greater than 0.300 and Cronbach's Alpha value, each variable above 0.60 which means that all question items are valid. and reliability. From the classical assumption test, the research data is normally distributed because on the bell-shaped histogram graph, on the P-P Plot graph the distribution of data can be seen close to the diagonal line and in the multicollinearity test it is known that the tolerance value is < 0.1 and the variance inflation factor (VIF) value < 10 , so it can be concluded that in the regression model there is a correlation between independent variables. From the heteroscedasticity test, it is known that the spread of the points does not form a certain pattern and the points are spread above and below the number. From the results of the data test, the result of the value of $t_{\text{calculated}} < t_{\text{of the table}}$ is obtained, then H_a is accepted and H_0 is rejected and the result of the test F is obtained the value of $F_{\text{calculated}} > F_{\text{table}}$. Based on this, the hypothesis proposed in this study is accepted. This means that the independent variables of Labor and Communication Division have an effect on the dependent variables of Work Spirit simultaneously.

Keywords: Job Sharing, Communication, Work Spirit

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 124 orang dengan sampel dalam penelitian diambil 25 % dari jumlah populasi yaitu sebanyak 31 orang sebagai sampel. Berdasarkan hasil uji instrument diperoleh hasil valid dan reliabel karena seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X_1 , X_2 dan Y memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*, lebih besar dari 0,300 dan nilai *Cronbach's Alpha*, setiap variable diatas 0,60 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid. dan reliabilitas. Dari uji asumsi klasik diperoleh data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka. Dari hasil pengujian data, diperoleh hasil nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan hasil uji F diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini diterima. Artinya bahwa variabel independen Pembagian Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap variabel dependen Semangat Kerja secara simultan.

Kata Kunci : Pembagian Kerja, Komunikasi, Semangat Kerja

1. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi saat ini, dunia seakan tanpa batas karena adanya kemajuan dalam bidang teknologi dan informasi. Kondisi tersebut menuntut semua organisasi yang ingin terus eksis dan mampu bertahan tuntutan harus memiliki sumber daya yang berkualitas tinggi, terutama potensi yang dimiliki sumber daya manusia baik berupa akal budi, perasaan, kemampuan yang sesuai bidangnya. Suatu organisasi mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing sehingga akan semakin mudah mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian mereka akan melakukan berbagai kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Organisasi yang baik adalah apabila tugas dan fungsi dilakukan dengan benar dan sebaliknya apabila tugas dan fungsi tidak dilakukan dengan benar maka semakin sulit organisasi dalam mencapai tujuannya secara maksimal. Sehingga manajemen dalam organisasi sangat perlu dalam memaksimalkan potensi karyawan dengan mengidentifikasi, mengembangkan serta memotivasi karyawan untuk tetap beradaptasi secara dinamis dalam lingkungan kerja dalam mencapai tujuan yang maksimal (Lis, 2024).

Organisasi yang mampu mencapai tujuan secara maksimal tentunya perlu memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik dan dengan berbagai keahlian dan kompetensi yang dimiliki masing-masing individu harus dapat dikelola dengan baik agar suatu organisasi dapat terus berkembang (Andriani et al., 2022); (Winata, 2022). Organisasi agar efektif dan efisien tentunya akan melakukan pengorganisasian sumber daya manusia yang berkaitan dengan tugas-tugas didalamnya. Dengan menempatkan orang yang tepat pada tugasnya tentu akan membuat orang-orang dalam organisasi dapat bekerja dengan baik dan memiliki semangat dalam bekerja.

Semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, karena yang menjadi penggerak organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri (Juhari & Zubair, 2022). Apabila semangat kerja turun maka akan membuat organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, namun jika semangat kerja pegawai dalam organisasi naik maka akan membuat organisasi akan mampu mencapai tujuannya.

Beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu dengan melakukan pembagian kerja dan Komunikasi dalam suatu organisasi. Pembagian Kerja dirasakan sangat penting dalam segala aspek kehidupan. Pembagian kerja merupakan pemisahan tugas atau pekerjaan di dalam suatu organisasi atau sistem ekonomi sehingga setiap individu atau kelompok dapat fokus pada tugas tertentu. Ini memungkinkan spesialisasi dan peningkatan efisiensi, serta mendorong perdagangan dan ketergantungan ekonomi. Pembagian kerja meliputi proses di mana suatu pekerjaan atau kegiatan dibagi-bagi menjadi bagian-bagian kecil yang kemudian dilakukan oleh individu atau kelompok yang berbeda.

Pembagian Kerja mampu meningkatkan keharmonisan kerja dalam organisasi serta akan membuat setiap orang atau kelompok dapat fokus pada tugas yang spesifik dan mengembangkan keahlian tertentu, sehingga mereka menjadi lebih efisien dan produktif (Hadari, 2017). Dengan fokus pada tugas tertentu, individu atau kelompok dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan cepat. Pembagian kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi, motivasi, dan keharmonisan kerja dan juga semangat kerja (Wahyudi & Syamsir, 2025). Sebaliknya, pembagian kerja yang tidak efektif dapat menyebabkan penurunan motivasi, konflik, dan bahkan stres, dan semangat kerja.

Selain Pembagian Kerja, Komunikasi juga hal yang penting bagi organisasi. Dalam organisasi yang merupakan sekumpulan manusia yang saling bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama tentunya akan saling berinteraksi satu sama lain dengan berkomunikasi (Muspawi, Aryati, & Gulo, 2023). Komunikasi merupakan kebutuhan dasar dalam kehidupan manusia. Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi atau pesan antara dua orang atau lebih, baik melalui bahasa lisan, tulisan, atau simbol-simbol lain. Proses ini bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama dan saling mempengaruhi yang melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan antara dua pihak atau lebih berfungsi untuk menyampaikan informasi, ide, atau gagasan yang bertujuan untuk menciptakan pemahaman bersama antara pihak yang terlibat. Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti verbal, nonverbal, tertulis, atau visual. Komunikasi merupakan cara manusia berinteraksi dan berbagi informasi untuk mencapai pemahaman bersama dan mempengaruhi satu sama lain.

Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah merupakan suatu organisasi yang dipimpin oleh seorang camat yang bertanggung jawab kepada Bupati Tapanuli Tengah melalui Sekretaris Daerah, Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat bertanggung jawab menjalankan kegiatan seperti pelayanan administrasi kependudukan, perencanaan pembangunan, dan penegakan hukum di wilayah Kecamatan.

Sebagaimana penelitian awal yang peneliti lakukan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah diketahui bahwa masih kurangnya semangat kerja pegawai yang disebabkan oleh pembagian kerja yang kurang tepat atau tidak proporsional. Hal ini terlihat dari Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai tidak merata, ada pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak dan ada pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu sedikit. Kemudian hubungan interpersonal beberapa pegawai tidak terjalin dengan baik, sehingga komunikasi antar pegawai dengan pegawai maupun pegawai dengan atasan kurang berjalan dengan baik sehingga dalam penyelesaian setiap tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai tidak dapat berjalan dengan lancar dan pada akhirnya berdampak kurang baik pada proses pelayanan yang dilakukan kepada Masyarakat.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah.

2. Metode Penelitian

2.1 Objek, Waktu dan Tempat

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Waktu penelitian dilaksanakan dimulai dari bulan April 2025 s/d Agustus 2025. Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah, Jalan Masjid Taqwa Muhammadiyah Sorkam Kanan Kabupaten Tapanuli Tengah.

2.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek maupun objek yang memiliki atribut dan sifat khusus yang dipilih peneliti untuk dianalisis guna menghasilkan sebuah Kesimpulan (Sugiyono, 2019). Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 124 (Seratus Dua Puluh Empat) orang pegawai yang ada pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan sampel dalam penelitian sebanyak 31 orang.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian diperoleh dari data primer yang mencakup hasil pengumpulan dari secara langsung kepada yang berhubungan dengan penelitian yakni pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah. Sedangkan sumber data sekunder mencakup sumber data dari catatan atau dokumen, artikel yang relevan dengan masalah penelitian berhubungan. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan peneliti melakukan studi literature, studi lapangan yang mencakup wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden.

2.4 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 yakni menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji f.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Analisis Uji Instrumen Penelitian

3.1.1.1 Uji Validitas

Adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X_1 (Pembagian Kerja) yang diteliti, sebagai berikut :

Tabel. 4.8. Item Total Statistik validitas variabel X_1

Quiz	Corrected Item- Total Correlation	r kritis	Ket
------	--------------------------------------	----------	-----

VAR00001	0.713	0,300	Valid
VAR00002	0.564	0,300	Valid
VAR00003	0.713	0,300	Valid
VAR00004	0.771	0,300	Valid
VAR00005	0.829	0,300	Valid
VAR00006	0.703	0,300	Valid
VAR00007	0.839	0,300	Valid
VAR00008	0.737	0,300	Valid
VAR00009	0.639	0,300	Valid
VAR00010	0.847	0,300	Valid
VAR00011	0.703	0,300	Valid
VAR00012	0.839	0,300	Valid
VAR00013	0.737	0,300	Valid
VAR00014	0.639	0,300	Valid
VAR00015	0.847	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X₁ (Pembagian Kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel X₂ (Komunikasi) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut:

Tabel. 4.9 Item Total Statistik validitas variabel X₂

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Ket
VAR00001	0.776	0,300	Valid
VAR00002	0.732	0,300	Valid
VAR00003	0.643	0,300	Valid
VAR00004	0.846	0,300	Valid
VAR00005	0.746	0,300	Valid
VAR00006	0.690	0,300	Valid
VAR00007	0.652	0,300	Valid
VAR00008	0.724	0,300	Valid
VAR00009	0.801	0,300	Valid
VAR00010	0.750	0,300	Valid
VAR00011	0.690	0,300	Valid
VAR00012	0.652	0,300	Valid
VAR00013	0.724	0,300	Valid
VAR00014	0.801	0,300	Valid
VAR00015	0.750	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Kemudian, adapun *ouput* dari pengujian validitas untuk variabel Y (Semangat Kerja) yang diteliti dengan menggunakan korelasi *pearson's product moment* (r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya, sebagai berikut:

Tabel. 4.10. Item Total Statistik validitas variabel Y

Quiz	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r kritis	Ket
VAR00001	0.755	0,300	Valid
VAR00002	0.730	0,300	Valid
VAR00003	0.697	0,300	Valid
VAR00004	0.792	0,300	Valid
VAR00005	0.740	0,300	Valid
VAR00006	0.644	0,300	Valid
VAR00007	0.654	0,300	Valid
VAR00008	0.715	0,300	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Hasil uji validitas pada seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable Y (Semangat Kerja) yang ditunjukkan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, seluruh item bernilai lebih besar dari 0,300 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid.

3.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbach alpha*. Berdasarkan pengolahan data tabulasi data variabel X₁, X₂ dan Variabel Y dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows* maka diperoleh dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel. 4.11. Hasil Pengolahan Data Uji Reliabilitas

No	Variabel	Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1.	Pembagian Kerja	0,952	15	Reliabel
2.	Komunikasi	0,951	15	Reliabel
3	Semangat Kerja	0,947	15	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

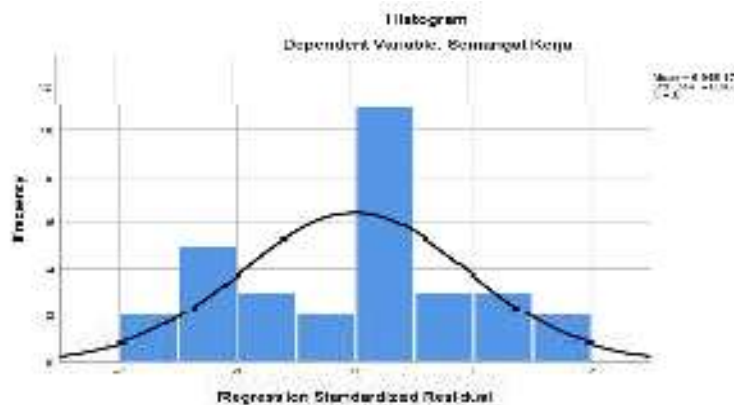
Berdasarkan data Tabel 4.11 di atas, nilai reliabilitas ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha*. Untuk variabel X₁ (Pembagian Kerja) sebesar 0,952 untuk variabel X₂ (Komunikasi) sebesar 0,951, untuk variable Y (Semangat Kerja) sebesar 0,947. Maka, jika *Cronbach's Alpha* > 0,90 Maka, seluruh butir Pertanyaan Reliabilitas Sempurna. Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa seluruh kuesioner pada variabel X₁, X₂ dan Y ternyata valid dan reliabel, sehingga seluruh kuesioner dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

3.1.2 Analisis Asumsi Klasik

3.1.2.1 Uji Normalitas

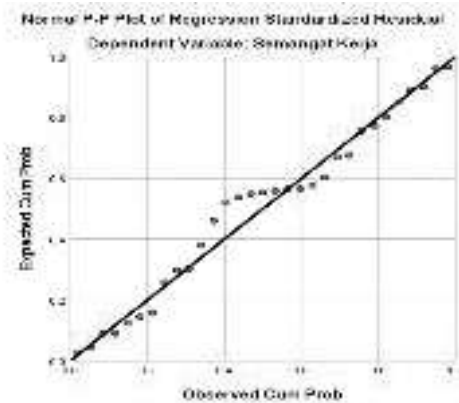
Analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis grafik. Analisis grafik menggunakan grafik histogram dan grafik P-P Plot. Pada grafik histogram, data yang normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng dan grafik P-P Plot dikatakan normal apabila sebaran data tidak menyebar ke kiri dan kanan tetapi dekat dengan garis diagonal. Pada analisis data, data dikatakan normal apabila nilai sig lebih besar dari 0,05. Untuk mengetahui bentuk grafik histogram dan grafik P-P Plot, penulis menggunakan *Software SPSS Windows*, sebagai berikut:

Gambar 4.2 Grafik Histogram



Grafik Histogram menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng sehingga grafik histogram untuk variabel Pembagian Kerja, Komunikasi dan Semangat Kerja dapat disimpulkan normal.

Gambar 4.3 Grafik P-P Plot



Dari Grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.1.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi Multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10. Berikut hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 4.12. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	37.063	7.938		9.890	.081		
Pembagian Kerja	.793	.113	.786	7.000	.000	.967	1.034
Komunikasi	.505	.111	.106	3.946	.052	.967	1.034

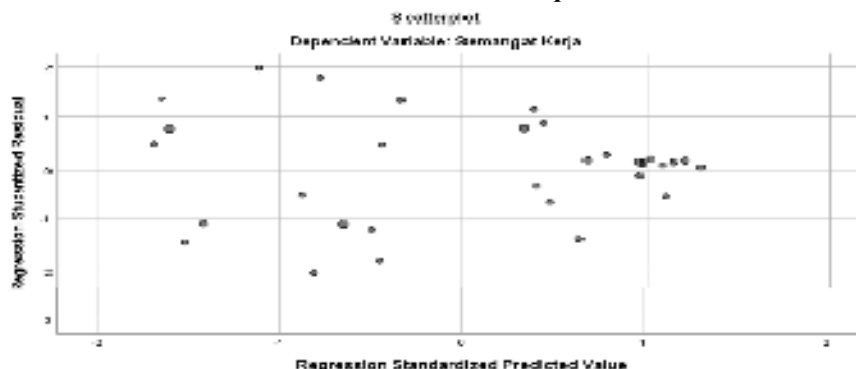
a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 sumber: pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat diketahui nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

3.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Data dikatakan lolos uji heteroskedastisitas jika berdasarkan uji grafik *scatterplot* pola menyebar tidak merata dan tidak membentuk pola. Untuk mendeteksi terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola grafik *scatterplot* antara SRESID (sumbu Y) dan ZPRED (sumbu X) yang telah *distudentized*. Adapun grafik *scatterplot* penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.4.

Gambar 4.4 Grafik Scatterplot



Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.1.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam model regresi ini ialah menggunakan uji Durbin-Watson. Apabila tidak terjadi masalah autokorelasi maka persamaan regresi digunakan yaitu : $du < dw < 4 - du$. Adapun hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Table 4.13 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812 ^a	.659	.634	8.277	2.096

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pembagian Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas nilai Durbin-Watson hitung dalam penelitian ini sebesar 2.096 akan dibandingkan dengan nilai Durbin-Watson Tabel. Untuk membandingkan nilai DW hitung dengan DW Tabel maka perlu diperhatikan DW Tabel. Dengan menggunakan α 5% serta menggunakan 31 sampel dan 2 variabel independen maka diperoleh DW Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14 Durbin-Watson

N	K=1		K=2	
	dL	dU	dL	dU
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770

Berdasarkan persamaan $du < dw < 4 - du$ maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$\Rightarrow du < dw < 4 - du$$

$$\Rightarrow 1.570 < 2.096 < 4 - 1.570$$

$$\Rightarrow 1.570 < 2.096 < 2,430$$

Sehingga dapat dijelaskan bahwa dalam persamaan regresi tersebut tidak ada masalah autokorelasi, baik positif maupun negative.

3.1.3 Analisis Data

3.1.3.1 Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja, maka nilai nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows* dengan hasil sebagai berikut:

Table 4.15 Output Koefisien Korelasi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	37.063	7.938		9.890	.081
	Pembagian Kerja	.793	.113	.786	7.000	.000
	Komunikasi	.505	.111	.106	3.946	.052

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi dari perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi positif antara variabel X₁ (Pembagian Kerja) terhadap variable Y (Semangat Kerja) sebesar

0,793 (korelasi Kuat), kemudian variable X_2 (Komunikasi) terhadap variable Y (Semangat Kerja) sebesar 0,505 (korelasi Sedang).

3.1.3.2 Koefisien Determinasi

Demikian pula untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli tengah dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi (r^2) dengan terlebih dahulu memasukan data kedalam program Software SPSS, sebagai berikut:

Table 4.16 Output Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.634	8.277

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pembagian Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Dari data Tabel 4.16 di atas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 65,9 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat Kerja) sebesar 65,9 % ditentukan oleh variabel bebas (Pembagian Kerja dan Komunikasi) dan sisanya sebesar 34,1 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel Motivasi, Beban Kerja dan lain-lain.

3.1.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja. Berikut hasil persamaan regresi linier berganda menggunakan SPSS 26.

Table 4.17 Output Regresi Linier Berganda Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.063	7.938		9.890	.081
	Pembagian Kerja	.793	.113	.786	7.000	.000
	Komunikasi	.505	.111	.106	3.946	.052

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Dari data Tabel 4.17 di atas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 37.063 + 0,793 + 0,505 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (Semangat Kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Pembagian Kerja dan Komunikasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,793 dan 0,505 dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (Semangat Kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

3.1.3.4 Uji Parsial (Uji t)

Menguji apakah koefisien regresi yang di dapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) For Windows*, yaitu:

Tabel 4.18 Output t hitung Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.063	7.938		9.890	.081
	Pembagian Kerja	.793	.113	.786	7.000	.000
	Komunikasi	.505	.111	.106	3.946	.052

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Variabel Pembagian Kerja memiliki nilai t statistik yaitu 7,000 dan lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,045 ($7,000 > 2.045$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pembagian Kerja terhadap Semangat Kerja. Sedangkan Variabel Komunikasi memiliki nilai t statistik yaitu 3.485 lebih besar dari t tabel yaitu 2,045

(3.946 > 2,045) dan nilai signifikan $0,052 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Semangat Kerja.

3.1.3.5 Uji Simultan (Uji F)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut dibawah ini hasil uji F yang diolah menggunakan SPSS 26:

Tabel 4.19 Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3703.229	2	1851.614	27.027	.000 ^b
Residual	1918.255	28	68.509		
Total	5621.484	30			

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja
 - b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Pembagian Kerja
- Sumber : Pengolahan data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, hasil uji F diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 27,027 sdengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung > F table, yaitu $27,027 > 3,34$ sehingga penelitian ini menolak H_0 dan membuktikan bahwa variabel independen Pembagian Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap variabel dependen Semangat Kerja secara simultan. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen Semangat kerja.

3.2 Pembahasan

Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Pembagian Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 7,000 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,045, serta tingkat signifikansi 0,000 yang jauh di bawah standar 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap perbaikan dalam struktur pembagian kerja akan ada peningkatan semangat kerja pegawai secara nyata. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya bahwa pembagian kerja juga mempengaruhi perfoma kinerja pegawai (Sucipto et al., 2025) serta signifikan terhadap produktivitas kerja (Ridhwan, 2019).

Temuan ini selaras dengan indikator pembagian kerja menurut (Sutarto, 2016), yang menekankan pada aspek penempatan pegawai, beban kerja, dan spesialisasi pekerjaan. Pemerintahan Kantor Camat Sorkam menerapkan semua pegawainya untuk menekuni pada keahlian masing-masing. Karena pembagian kerja dengan spesialisasi pekerjaan akan menumbuhkan minat pegawai terhadap pekerjaannya (Hadari, 2017). Minat yang tinggi merupakan salah satu faktor kunci dalam membangun semangat kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak merata seperti yang ditemukan pada observasi awal di mana ada pegawai dengan beban terlalu banyak sementara yang lain terlalu sedikit terbukti menjadi penghambat efisiensi dan moral kerja. Dengan demikian, optimalisasi penempatan pegawai sesuai kompetensinya (aspek *placement*) menjadi krusial untuk menjaga stabilitas mental dan produktivitas pegawai di lingkungan pemerintahan kecamatan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Pegawai

Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja dan semangat pegawai dalam organisasi sedemikian pentingnya komunikasi bagi organisasi karena menyangkut hubungan internal antar personal dalam suatu organisasi. Kurangnya komunikasi antar pegawai dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap semangat kerja. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa komunikasi, profesionalisme dan komitmen organisasi sangat berpengaruh pada semangat kerja pegawai khususnya pada pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa (Bolung, Soegoto, & Uhing, 2024). Penelitian selanjutnya (Mekarsari & Metera, 2024) tentang pengembangan pegawai yang menunjukkan bahwa meningkatnya semangat kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng dipengaruhi oleh pengembangan pegawai dan juga komunikasi. Selain komunikasi dan pengembangan pegawai, budaya organisasi juga mempengaruhi semangat kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian (Widyawati, Rismawan, & Oktariana, 2024) yang mengkaji budaya organisasi dengan hasil penelitian signifikan meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Taman Burung Citra Bali International. Penelitian (Prasetya Yuditio, Nastiti, Maladi, & Daud, 2024) menegaskan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan

kenyamanan lingkungan kerja. Penelitian (Dewi Sekar Wangi & Firmansyah Kusumayadi, 2024) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja di kantor Samsat Panda Bima.

Hal ini memperkuat indikator komunikasi dalam organisasi seperti pemahaman, kesenangan, dan hubungan yang makin baik adalah fondasi dalam organisasi (Sutardji, 2016). Di Kantor Kecamatan Sorkam Barat, komunikasi yang efektif menciptakan suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan yang harmonis, sesuai dengan faktor pendorong semangat kerja menurut (Hadari, 2017).

Integrasi antara pemahaman pesan melalui komunikasi, budaya organisasi, pengembangan baik antara atasan dan bawahan baik dikantor pemerintahan atau dilingkungan pekerjaan kerja akan meminimalisir hambatan pelayanan kepada masyarakat yang sebelumnya sering terjadi akibat komunikasi yang kurang lancar. Komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi karena apabila berbagai hubungan atau komunikasi dalam organisasi dapat terjalin dengan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Pengaruh Simultan Pembagian Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian nilai F_{hitung} sebesar 27,027 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{table} $> F_{table}$, yaitu $27,027 > 3,34$ sehingga penelitian ini menolak H_0 dan membuktikan bahwa variabel independen Pembagian Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap variabel dependen Semangat Kerja secara simultan. Variabel komunikasi terhadap semangat kerja dalam penelitian Ayunie, Hasbiyadi, & Hamiddin, (2025) dapat memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai ASN. Temuan Penelitian Likdanawati & Hamdiah, (2021) bahwa pengembangan karyawan, lingkungan kerja, dan komunikasi masing-masing memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Pos Lhokseumawe. Temuan penelitian merupakan sangat penting bagi organisasi publik seperti Kantor Kecamatan Sorkam Barat. Artinya, manajemen tidak bisa hanya fokus pada aspek struktural yaitu pembagian kerja atau aspek sosial yakni komunikasi saja. Keduanya harus berjalan beriringan. Jika pembagian kerja sudah baik namun komunikasi buruk, maka koordinasi tugas akan terhambat. Sebaliknya, komunikasi yang cair tanpa kejelasan tugas (pembagian kerja) akan menimbulkan kebingungan dalam bertindak (*action*), yang merupakan indikator penting (Sutardji, 2016).

3.3 Kaitan dengan Tujuan Penelitian

Secara keseluruhan, pembahasan ini telah menjawab tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan komunikasi. Model regresi yang dihasilkan terbukti valid untuk memprediksi peningkatan semangat kerja pegawai. Dengan memperbaiki sistem pembagian tugas yang lebih proporsional dan membangun pola komunikasi yang lebih terbuka, Kantor Pemerintahan Kecamatan Sorkam Barat dapat secara efektif meningkatkan semangat kerja pegawainya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat luas.

4. Kesimpulan

- 1) Dari uji validitas variabel X dan Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1 – Quiz 15), nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variable X dan Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variable.
- 2) Dari uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* variabel X dan Y berada di atas 0,600, hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X dan Y adalah reliabel.
- 3) Dari uji normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal sehingga untuk variabel Pembagian Kerja dan Komunikasi dapat disimpulkan normal.
- 4) Dari uji koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi positif antara variabel X_1 (Pembagian Kerja) terhadap variable Y (Semangat Kerja) sebesar 0,793 (korelasi Sangat Kuat), kemudian variable X_2 (Komunikasi) terhadap variable Y (Semangat Kerja) sebesar 0,505 (korelasi Sedang).
- 5) Dari persamaan garis regresi linier variabel X dan variabel Y diperoleh persamaan garis regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 37.063 + 0,793 + 0,505 X$. hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (Semangat Kerja) ditentukan oleh variabel bebas (Pembagian Kerja dan Komunikasi) dengan koefisien regresi sebesar 0,793 dan 0,505 dimana apabila ditambahkan

satu satuan variabel X atau nilai tertentu maka variabel Y (Semangat Kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

- 6) Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 65,9 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Semangat Kerja) sebesar 65,9 % ditentukan oleh variabel bebas (Pembagian Kerja dan Komunikasi) dan sisanya sebesar 34,1 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel Motivasi, Beban Kerja dan lain-lain.
- 7) Dari uji hipotesis (Uji t) diperoleh hasil sebagai berikut : Variabel Pembagian Kerja memiliki nilai t statistik yaitu 7,000 dan lebih besar dari ttabel yaitu 2,045 ($7,000 > 2,045$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pembagian Kerja terhadap Semangat Kerja. Sedangkan Variabel Komunikasi memiliki nilai t statistik yaitu 3.485 lebih besar dari t tabel yaitu 2,045 ($3,946 > 2,045$) dan nilai signifikan $0,052 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi terhadap Semangat kerja.
- 8) Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 27,027 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung $> F$ table, yaitu $27,027 > 3,34$ sehingga penelitian ini menolak H_0 dan membuktikan bahwa variabel independen Pembagian Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap variabel dependen Semangat Kerja secara simultan. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen Semangat kerja.

Bibliografi

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Tohar Media.
- Ayunie, A., Hasbiyadi, H., & Hamiddin, M. I. N. (2025). Efek Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 4311–4318. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1221>
- Bolung, K. V., Soegoto, A. S., & Uhing, Y. . (2024). Pengaruh Komunikasi, Profesionalisme dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v12i2.55554>
- Dewi Sekar Wangi, & Firmansyah Kusumayadi. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Samsat Panda Bima. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(3), 47–57. <https://doi.org/10.69714/vwn0dh76>
- Hadari, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Juhari, A., & Zubair, Z. (2022). Peranan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Supports Head Office Kemayoran Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 4(22). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7495963>
- Likdanawati, L., & Hamdiah, H. (2021). Pengaruh Pengembangan Karyawan. Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Pos Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(1), 15–22. Retrieved from <https://ojs.unimal.ac.id/visi/article/view/4818>
- Lis, A. (2024). Management by competence. *PRAWO i WIEŻ*, (5), 25–39. <https://doi.org/10.36128/PRIW.VI52.967>
- Mekarsari, N. K. A., & Metera, I. G. M. (2024). Pengembangan Pegawai, Komunikasi Dan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, 10(2), 1–18. <https://doi.org/10.37637/wa.v10i2.1684>
- Muspawi, M., Aryati, D., & Gulo, C. A. (2023). Konsep Dasar Komunikasi Organisasi. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 12(3), 58–66. Retrieved from <https://www.ejournal.stkipbudidaya.ac.id/index.php/jc/article/view/922>
- Prasetya Yuditho, Y., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143–151. <https://doi.org/10.36985/rpnx1454>
- Ridhwan, A. F. (2019). *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Handycraft Tasikmalaya* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Retrieved from [https://repo.unwim.ac.id/298/1/Ahmad Fauzi Ridhwan4122.4.16.11.0004-.pdf](https://repo.unwim.ac.id/298/1/Ahmad%20Fauzi%20Ridhwan4122.4.16.11.0004-.pdf)

- Sucipto, S., Tanjung, M., Nasution, H. Z. A., Hutagalung, L. H., Hutagalung, J. A., & Batubara, M. I. (2025). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. *Jesya*, 8(1), 647–657. <https://doi.org/10.36778/jesya.v8i1.1988>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama* (1st ed.). Yogyakarta: Deepublish.
- Sutarto. (2016). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Wahyudi, M. F. W., & Syamsir. (2025). Analysis Of Work Motivation In An Effort To Increase Work Spirit At The Education And Culture Office Of Lima Puluh Kota Regency. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 9(5), 1723–1733. <https://doi.org/10.36526/santhet.v9i5.6351>
- Widyawati, S. R., Rismawan, P. A. E., & Oktariana, I. W. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Taman Burung Citra Bali Internasional. *Values*, 5(2). Retrieved from <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/9799>
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.