

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
KABUPATEN KERINCI**

**PENGGI BENALDO, S.AP¹,
BADRIZAL, S.Sos., M.Si²., BENI SETIWAN, S.Sos., M.A.P³**

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

pengkibenaldo10@gmail.com

badrizal1971@gmail.com

benisetiawan15208036@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at the Kerinci Regency Regional Secretariat. This study aims to determine the Effect of Division of Work and Management of Human Resources on Employee Performance. The number of samples determined was 95 respondents using the Quantitative method. As an independent variable, namely the Division of Work and Management of Human Resources, while the dependent variable is Employee Performance. The analysis used is multiple linear analysis includes, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the analysis using multiple linear can be seen that the variable division of labor affects employee performance by 0.232 (23.2%), human resource management affects employee performance by 0.423 (42.3%) both of these variables have a positive effect on employee performance and the results of the analysis using the coefficient of determination is known that 21.6% of variations in the performance of pegawai can be explained by the independent variables examined in this study and 78.4% explained by other factors outside this discussion. The results of hypothesis testing both partially and simultaneously that the dependent variable on the independent variable has a significant influence using the t-test and the f-test.

Keywords: Division of Work, Human Resource Management, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten kerinci. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pembagian Kerja dan Manajemen Sumber Daya manusia Terhadap Kinerja Pegawai. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 95 responden dengan menggunakan metode *Kuantitatif*. Sebagai variabel independen, yaitu Pembagian Kerja dan Manajemen Sumber Daya manusia, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda meliputi, *Koefisien determinasi* dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menggunakan *Liner berganda* dapat diketahui bahwa variabel pembagian kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,232 (23.2%), manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,423 (42.3%) kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 21,6% variasi dari kinerja

pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 78,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar pembahasan ini. Hasil uji hipotesis baik secara partial maupun secara simultan bahwa variabel dependen terhadap variabel independen terdapat pengaruh yang signifikan dengan menggunakan Uji-t dan Uji-f.

Kata kunci: Pembagian Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompoten, profesional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan pendapat menurut mangkunegara (2016;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai suatu lembaga yang memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggaraan pemerintahan, baik itu dalam hal tugas administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten Kerinci lainnya, yang dibentuk berdasarkan Perda Kabupaten Kerinci Nomor 13 Tahun 2011, tentang Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci Jo Peraturan Bupati Kerinci Nomor 10 Tahun 2011 tanggal 13 Juni 2011 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci terdiri dari beberapa bagian yaitu Bagian Administrasi Pemerintahan Umum, Bagian Hukum, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol, Bagian Administrasi Perekonomian, Bagian Administrasi Pembangunan, Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat, Bagian Umum, Bagian Organisasi, Bagian Pengolahan Data Elektronik (PDE) dan Satelda, yang masing-masing bagian dibawah oleh Asisten, yaitu Asisten Pemerintahan, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, Asisten Administrasi Umum.

Selain itu manajemen sumber daya manusia juga dapat mempengaruhi kinerja seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Berdasarkan dari observasi yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci tentang adanya permasalahan manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kurang manajemen dalam pekerjaan.

Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, dengan mengidentifikasi dan meneliti berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berjudul “Pengaruh Pembagian Kerja Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari permasalahan dalam penelitian ini, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci baik secara simultan maupun parsial ?
2. Seberapa besar pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci baik secara simultan maupun parsial ?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci baik secara simultan maupun parsial ?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci baik secara simultan maupun parsial ?
3. Untuk mengetahui ariabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci ?

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Untuk mengadakan analisa penelitian ini terhadap masalah yang ada maka penulis menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif diperlukan guna menggambarkan hasil penelitian.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebanyak 123.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebanyak 95.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Alat Pengumpulan Data

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (*questionnaire*) yang diberikan kepada responden.

Interprestasi Data

Skala Likert untuk skor jawaban penelitian

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

Regresi linier Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan

Y : Kinerja Pegawai

b₁ b₂ : Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Pengaruh Pembagian Kerja

X₂ : Pengaruh manajemen sumber daya manusia

a : Konstanta

e : error

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan X terhadap Y Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

Uji T

Untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y , maka dihitung dengan rumus uji t, sebagai berikut :

$$t \text{ hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{r\sqrt{1-r^2}}$$

Uji F

Untuk mengetahui signifikasnsi korelasi ganda X₁ dan X₂ terhadap Y, maka dilakukan dengan rumus F hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / n - K}$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja dengan pengolahan SPSS versi 17.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 3.1
Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.770	3.741		2.612	.011
	Pembagian Kerja(X1)	.232	.101	.213	2.287	.024
	MSDM(X2)	.423	.101	.388	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 9.770 + 0.232 X_1 + 0.423 X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai α (Constan) = 9.770
Artinya apabila dianggap tidak ada pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia t (=0) maka kinerja pegawai sebesar 9.770
2. Nilai $b_1 = + 0,232$
Tanda “+” artinya terjadi peningkatan apabila pembagian kerja dinaikan 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 23,2%
3. Nilai $b_2 = + 0.423$
Tanda “+” artinya terjadi peningkatan apabila manajemen sumber daya manusia dinaikan 1% maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 42,3%
4. Berdasarkan tabel 3.1 diatas, diketahui faktor manajemen sumber daya manusia (X_2) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.423 (42,3%).

Koifisien Determinasi (r^2)

Koifisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati

satu berarti variabel -variabel independenya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali.2009). hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada taabel berikut :

Tabel 3.2
Koifisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.199	2.560

a. Predictors: (Constant), MSDM(X2), Pembagian Kerja(X1)

Nilai *R square* sebesar 0,216 yang artinya variabel pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia mampu mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten kerinci sebesar 21,6%, sementara sisanya sebesar 78,4% di pengaruhi faktor variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis, yang kemudian diuji dengan uji – t dan uji – F, hipotesis bisa dikemukakan sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji –t (Uji Partial)

Uji – t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja secara partial. Ketentuan t tabel (Sugioyono 2007 :368) :

$\alpha = 0,05$ (satu sisi) ; $n - 2 = 95 - 2 = 93$, maka t tabel = 1.661

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel

tabel Ha diterima bila sig. \leq 0,05 atau t hitung > t tabel

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini

Tabel 3.3
Hasil Uji – t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9.770	3.741		2.612	.011
	Pembagian Kerja(X1)	.232	.101	.213	2.287	.024
	MSDM(X2)	.423	.101	.388	4.171	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.3 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.287 > 1.661$ dengan signifikansi 0,024, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.3 diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4.171 > 1.661$ dengan signifikansi 0.000, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa secara persial variabel manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Uji –F (Uji Simultan)

Uji – F ini digunakan untuk membuktikan apakah semua variabel bebas yaitu pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS versi 17.0 maka di dapat hasil uji – F, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3.4
Uji- F (Secara Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.031	2	83.015	12.672	.000^a
	Residual	602.706	92	6.551		
	Total	768.737	94			

a. Predictors: (Constant), MSDM(X2), Pembagian Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Dari tabel 3.4 terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000(<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Analisis Besar Pengaruh Secara *Partial* atau Individu

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci secara partial atau individu maka alat analisis yang digunakan adalah *Koefisien Determinasi Partial (r²)*.

Berikut ini adalah tabel Koefisien Determinasi partial untuk variabel pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia yang akan menunjukkan nilai r².

**Tabel. 3.5 Koefisien Determinasi Partial (r²)
Coefficients (a)**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Pembagian Kerja(X1)	.260	.232	.211	.985	1.015
	MSDM(X2)	.414	.399	.385	.985	1.015

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Berdasarkan tabel koefisien detreminasi partial untuk variabel pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia diatas maka dengan melihat nilai *partial* dapat diketahui besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0.232 atau 23,2%. Besarnya pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja yaitu sebesar 0,399 atau 39,9%.

Analisis Variabel Yang Berpengaruh Dominan Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui variabel dominan mana diantara variabel independent yaitu pembagian kerja yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka digunakan alat analisis *Koefisien Determinasi Partial (r²)*.

Berdasarkan nilai dari tabel koefisien determinasi partial diatas diketahui nilai *partial* untuk pembagian kerja adalah sebesar 0.232 atau 23,3% dan nilai *partial* untuk manajemen sumber daya manusia adalah sebesar 0,399 atau 39,9%. Berdasarkan nilai dari tabel *koefisien Determinasi Partial* pada tabel diatas dapat ditetapkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia sebesar 39,9% merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, Hal ini dapat dibuktikan melalui uji statistik uji F dengan menggunakan SPSS dimana $F_{hitung} 12.672$ dengan signifikansi 0,000 dan $t_{tabel} 1,661$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara partial antara variabel pembagian kerja dengan kinerja, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (2.287 > 1.661)$ dengan signifikansi 0,024. Untuk variabel manajemen sumber daya manusia diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4.171 > 1.661)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Besarnya pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah sebesar 21,6%, sedangkan sisanya sebesar 78,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.
4. Berdasarkan nilai dari tabel koefisien *Determinasi Partial* dapat ditetapkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia sebesar 39,9% merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten kerinci.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik dan kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta. Kencana
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Jakarta. Kencana
- Cushway, Barry. (2002), *Human Resource Management*, Jakarta: Penerbit: Gramedia.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard L. 2012, *Era Baru Manajemen*, Terjemahan Tita Maria Kanita, Edisi ke 9, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Danang Sunyoto. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harits, Benyamin. 2015. *Teori Organisasi I*. Bandung : Insani Press.
- Hadari Nawawi. 2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press