

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN  
KERINCI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**DONGI, BENI SETIAWAN, AWAL KHAIRI**  
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

[Dongidikdong12@gmail.com](mailto:Dongidikdong12@gmail.com)

[Beni.setiawan@gmail.com](mailto:Beni.setiawan@gmail.com)

[awalkhairi@gmail.com](mailto:awalkhairi@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of the division of labor and compensation on performance. either directly or indirectly the Kerinci Regency Population and Civil Registration Service. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely Total Division of Labor (X1), compensation intervening variables (X2), and endogenous variables namely Performance (Y). The population of this study is all 32 State Civil Apparatuses (ASN) at the Kerinci Regency Population and Civil Registration Service. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data collected through questionnaires, The research findings show that: 1) There is a significant direct effect of the division of labor on compensation, where the contribution value obtained is 0.187 or 18.7% with a significance of 0.000. 2) There is a direct influence of the division of labor on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.432 or 43.2% with a significance of 0.000. 3) There is a direct effect of compensation on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.064 or 6.4% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect effect of the division of labor on performance through compensation significantly, where the contribution value obtained is 0.072 or 7.2%*

**Keywords:** *Division of Work, Compensation, Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan kompensasi terhadap Kinerja. baik secara langsung maupun tidak langsung dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel Total Pembagian Kerja (X1), variabel intervening Kompensasi (X2) dan variabel endogen yaitu Kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebanyak 32. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan

penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap kompensasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,187 atau 18,7% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,432 atau 43.2% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,064 atau 6.4% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung pembagian kerja terhadap Kinerja melalui kompensasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.072 atau 7,2 %

**Kata Kunci** : Pembagian Kerja, Kompensasi, Kinerja

## I. PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan penyelenggara pelayanan publik yang mempunyai tugas utama memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat di semua aspek/bidang. Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga negara atas barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Kewajiban pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik untuk memenuhi kebutuhan dan hak-hak sipil setiap warga negara juga telah diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan kepada negara untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara demi kesejahteraan sehingga efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik.

Pelayanan merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini telah jelas digariskan dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Dan diperjelas lagi dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2014 tentang pedoman standar pelayanan. Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan. Bukan hanya pada organisasi bisnis, tetapi telah berkembang lebih luas pada tatanan organisasi pemerintah.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Pengertian Pembagian Kerja**

Tugas merupakan suatu kewajiban dalam pekerjaan yang sudah ditentukan dalam organisasi untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya sesuai dengan status jabatan yang disandangnya. Pembagian kerja dapat terjadi karena setiap orang

memiliki keterbatasan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja dilakukan dalam organisasi atau perusahaan agar pekerjaan lebih efektif sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut James A.F Stoner dalam Benyamin Molan (2016) menyatakan bahwa pembagian tugas adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas. Sedangkan menurut Sutarto (2015:104) bahwa pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu. Lebih lanjut menurut Rivai (2015:125) bahwa pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Metode Penelitian**

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Nurgiantoro (2009: 27) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian yang kemudian bisa diolah dengan teknik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Daerah Kabupaten Kerinci**

Berdasarkan Peraturan Bupati Kerinci tahun 2016 tentang Uraian tugas pokok, fungsi dan tata kerja Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten kerinci. Bab II Kedudukan, Tugas Dan Fungsi Pasal 2, adapun tugas dinas kependudukan dan pencatatan sipil yaitu sebagai berikut:

1. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsure pelaksana bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
2. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat 1 mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan daerah di bidang administrasi Kependudukan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Pasal 3 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (2), menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan program dan anggaran

2. Pengelolaan keuangan
3. Pengelolaan perlengkapan, urusan rumah tangga dan barang milik negara
4. Pengelolaan urusan ASN
5. Penyusunan perencanaan di bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan, kerjasama administrasi kependudukan, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
6. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan administrasi kependudukan, kerjasama, pemanfaatan data dan dokumen kependudukan serta inovasi pelayanan administrasi kependudukan
7. Pelaksanaan pelayanan pendaftaran penduduk
8. Pelaksanaan pelayanan Pencatatan Sipil
9. Pelaksanaan pengelolaan informasi administrasi kependudukan
10. Pelaksanaan kerjasama administrasi kependudukan
11. Pelaksanaan Pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
12. Pelaksanaan inovasi pelayanan administrasi kependudukan
13. Pembinaan, koordinasi, pengendalian bidang administrasi kependudukan
14. Pelaksanaan kegiatan penatausahaan Dinas kependudukan dan pencatatan Sipil
15. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

## V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap kompensasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,187 atau 18,7% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya pembagian kerja berpengaruh terhadap kompensasi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
2. Terdapat pengaruh langsung pembagian kerja terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,432 atau 43,2% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
3. Terdapat pengaruh langsung kompensasi manusia terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,064 atau 6,4% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung pembagian kerja terhadap kinerja melalui kompensasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,072 atau 7,2% dengan nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $2,738 > 1,687$ ) dari  $\alpha = 0,05$  artinya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja melalui kompensasi di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A dan Nur Uhbiyati. 2001. *Interaksi Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya.
- Ariani, Dorothea Wahyu, 2003. *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Badudu J.S, Sutan dan Muhammad Zein, 2001, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Goup
- Dessler, Garry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alih bahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus. 2012 (Jilid Dua). *Reformasi Birokrasi Public Di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Green, Lawrence. 1980. *Health Education Planning, A Diagnostic Approach*. California: Mayfield Publishing.
- Greenberg, Gerald dan Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*. 3th ed. Boston: Allyn and Bacon
- Hamalik, Oemar. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Hasbullah. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- I Komang, Ardana, dan Ni Wayan Mujiati. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Irianto, A. 2010. *Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta.
- L. Mathis, Robert – H. Jackson, John., 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Clelland, David C. 1961. *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc.
- Moenir, HAS, 1998. *Manajemen Pelayanan Umum Indonesia*. Jakarta: BumiAksara.