

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga

Sucipto¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
suciptoalfaqih@yahoo.co.id

Mansur Tanjung²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
tanjungmansur@yahoo.co.id

H. Zafril Abdi Nasution³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
zafrilabdi64@gmail.com

Lukman Hakim Hutagalung⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
lukmanhakimhutagalung@gmail.com

Jeniusman Ahmad Hutagalung⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Jeniusman.htg84@gmail.com

Muhammad Iqbal Batubara⁶

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah
Iqbalbatubara@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 59 responden. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Pembagian Kerja dengan Kinerja Pegawai 0,760, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Pembagian Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,760 termasuk kategori sangat kuat. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,578 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Kinerja Pegawai 57,8% ditentukan oleh variabel bebas Pembagian Kerja dan sisanya sebesar 42,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Pembagian Kerja sebesar 8,828 > t tabel 1,67252 dan Kualitas Kerja (X_2) sebesar 3,675 > t tabel 1.67203, maka hipotesis menyatakan Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga dapat diterima.

Kata Kunci

Kinerja, dan Pembagian Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk motivasi kerja, pembagian kerja, dan insentif. Faktor-faktor internal seperti motivasi kerja dan disiplin sangat penting, karena secara langsung mempengaruhi bagaimana karyawan terlibat dengan tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan (Ardyansyah & Widodo, 2024) (Antika & Dwiridotjahjono, 2022). Faktor-faktor eksternal, termasuk pembagian kerja dan kompensasi, juga memainkan peran penting; pembagian kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, sementara insentif yang tepat dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik (Jaya et al., 2022) (Nunuh et al., 2021). Studi menunjukkan bahwa kurangnya motivasi atau kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan kinerja yang buruk dan konflik di tempat kerja, menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor ini dalam mencapai tujuan organisasi (Halmaghi et al., 2018) (Antika & Dwiridotjahjono, 2022). Oleh karena itu, mengatasi elemen-elemen ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan keberhasilan organisasi.

Dalam organisasi yang kompleks, pembagian kerja sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas dan mencapai tujuan strategis, karena memungkinkan kelompok individu untuk berkolaborasi secara efektif. Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif, kerja tim, dan kepemimpinan yang mendukung secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan mendorong kejelasan, mengurangi kesalahpahaman, dan mempromosikan motivasi (Albisri et al., 2024)]. Kelompok, baik formal maupun informal, memainkan peran penting dalam membentuk dinamika organisasi, mempengaruhi struktur dan operasi secara positif atau negatif (Gomathy, 2023)]. Selanjutnya, struktur organisasi memediasi hubungan antara sikap kerja tim dan kinerja tim, menyoroti pentingnya saling mendukung dan komunikasi dalam pengaturan kolaboratif (Gün, 2022). Pada akhirnya, kerja tim yang sukses bergantung pada tujuan yang jelas, kepercayaan, dan komunikasi terbuka, yang sangat penting untuk menavigasi tugas-tugas yang kompleks dan meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan (Wulansari & Musslifah, 2024). Dengan demikian, organisasi harus memprioritaskan elemen-elemen ini untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi ("Understanding Teams", 2023).

Pembagian kerja merupakan Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut (Hasibuan (2016:125). Jenis pekerjaan yang beragam di masyarakat, organisasi, atau dalam suatu organisasi tidak mungkin dikuasai dan dilakukan oleh setiap orang dalam satu periode waktu tertentu. Oleh sebab itu, dibutuhkan spesialisasi atau pembagian tugas baik itu pembagian suatu tugas dan pekerjaan yang sama maupun tugas dan pekerjaan yang berbeda, atau pembagian secara waktu pengerjaan suatu pekerjaan yang dilakukan. Sehingga suatu tugas atau pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Pembagian kerja yang efektif sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja organisasi dan memastikan kesetaraan tenaga kerja. Hal ini memungkinkan pekerja untuk mengkhususkan diri dalam tugas-tugas yang selaras dengan keterampilan mereka, meningkatkan produktivitas dan motivasi, sebagaimana dibuktikan oleh analisis Adam Smith, yang menunjukkan bahwa tenaga kerja khusus dapat secara signifikan meningkatkan output, seperti menghasilkan 240 kali lebih banyak pin melalui pembagian tugas (Grüter, 2020). Selain itu, seleksi diri dalam pembagian tenaga kerja dapat mengungguli metode tradisional dalam kondisi tertentu, seperti ketika pekerja memiliki keterampilan yang sempit tetapi tingkat tinggi, sehingga menumbuhkan tenaga kerja yang lebih terlibat ("Division of Labor Through Self-Selection", 2022) (Raveendran et al., 2021). Namun, kecerobohan dalam menerapkan pembagian ini dapat menyebabkan hasil negatif, termasuk keterasingan pekerja dan ketergantungan dalam pekerjaan berulang, menyoroti kebutuhan manajer untuk memprioritaskan alokasi tenaga kerja yang bijaksana sebagai prinsip dasar untuk keberhasilan organisasi (Fürstenberg, 2019) (Kaya, 2014).

Fenomena-fenomena yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga bahwa terdapat ketidaksesuaian pembagian kerja terhadap pegawai, bahkan sering pegawai diminta menangani lebih dari satu bidang. Menurut pihak instansi, hal tersebut bukannya tanpa

pertimbangan, melainkan karena pihak instansi yang melihatnya adanya kekurangan dalam hal finansial perusahaan, sehingga perusahaan tidak mampu menambah jumlah pegawai dan berakibatkan pada pemberian pekerjaan yang berlebihan terhadap pegawainya, serta sering pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan bidangnya. Meski begitu, sudah seharusnya instansi menyadari kalau sistem pemberian pekerjaan berlebihan yang diberikan kepada pegawai akan berdampak besar terhadap kinerja yang diberikan pegawai itu sendiri terhadap instansi. Dalam hal ini, kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga masih tergolong kurang maksimal.

LANDASAN TEORI

Pembagian Kerja

Menurut Siagian dalam Kaharuddin (2021:3) menyebutkan bahwa “Pembagian kerja atau tugas dalam suatu organisasi idealnya harus berdasarkan kepada prinsip-prinsip pemerataan yang artinya ideal sekali apabila tugas-tugas yang harus dilakukan satuan kerja dalam organisasi dibagi sedemikian rupa sehingga beban tugas dari semua satuan kerja yang merata”. Pembagian kerja menurut Hasibuan (2016:125) merupakan “Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut”. Sedangkan menurut **Sutarto (2016:104)** Pembagian kerja adalah “Rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu”.

Menurut Moenir dalam Ridwan, (2019:21) manfaat pembagian kerja adalah:

1. Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando.
2. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu.
3. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan.
4. Memudahkan dalam pengawasan.
5. Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan.
6. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.
7. Mengusahakan agar barang hasil produksi dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

Dalam dunia kerja faktor penentu dan hasil dalam mengadakan pembagian kerja menurut Terry dalam Rifaldi Gusti, (2019:15) adalah sebagai berikut:

1. Membantu koordinasi, memberi tugas pekerjaan kepada unit kerja yang paling baik dapat melaksanakan tugas tersebut akan menyederhanakan koordinasi. Unit-unit kerja yang terpisah dan tidak sama yang membutuhkan koordinasi yang ketat dapat ditempatkan didalam bagian yang sama.
2. Memperlancar pengawasan dapat membantu pengawasan dengan menempatkan seorang anggota manajer yang berkompentensididalamsetiap unit organisasi. Dengan demikian, sebuah unit dapatditempatkan didalam organisasi secara keseluruhan walaupunlokasinya nampak tidak logis.
3. Manfaat spesialisasi, konsentrasi kegiatan membantu seseorangmenjadi ahli didalam pekerjaan-pekerjaan tertentu, namunsebaagaimana dikemukakan diatas, spesialisasi tersebut jangandiadakan terlampau jauh.
4. Menghemat biaya, didalam membentuk struktur organisasi selaluharus mempertimbangkan pembiayaan. Jumlah unit yang dibentuklangsung berkembang dengan biaya sering kali terjadi pembentukan unit-unit baru dan penambahan tenaga kerja tanpa mempelajari masalah pembiayaan.
5. Menekankan pada hubungan antar manusianya, sebagai ulasan dapat dikemukakan lagi, bahwa didalam pengorganisasian supaya efektif harus memperhatikan hubungan antar manusia. Secara logis pendekatan materialistis yang tidak memperlihatkan faktor tersebut lama kelamaan tidak akan sukses.

Menurut Ridhwan (2019:23) untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Penempatan karyawan/ pegawai

Penempatan karyawan ialah bahwa setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal

2. Beban kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

3. Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan keahlian atau ketrampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama. Setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri. Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

Kinerja

Syaifuddin (2018: 62) mengemukakan kinerja sebagai pelaksana suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan menurut Bintoro & Daryanto (2017: 105).

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, dalam Mangkunegara, (2017: 67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Rivai (2014:85), ukuran-ukuran kinerja karyawan dikemukakan sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*: menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, dimana pada penelitian tersebut data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Lokasi penelitian ini di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga. Jalan Dr. Sutomo, No. 26 A Kota Sibolga Jumlah sampel sebanyak 59 orang pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga.

Teknik pengumpulan data yang penulis penggunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
2. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
 - a. Pengamatan
Merupakan pengamatan langsung pada kantor untuk memperoleh data- data serta pengalaman praktis yang diperoleh penulis.
 - b. Wawancara
Adalah suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga yang adapun wawancara yang telah dilakukan secara langsung kepada pegawai.
 - c. Kuesioner
Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Determinasi
- d. Uji t (Parsial)

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas variabel Pembagian Kerja, Kualitas Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pembagian Kerja, dan Kinerja Pegawai

No Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Kesimpulan
Variabel X1 (Pembagian Kerja)			
Item 1	0,581	0,30	Valid
Item 2	0,471	0,30	Valid
Item 3	0,625	0,30	Valid
Item 4	0,622	0,30	Valid
Item 5	0,505	0,30	Valid
Item 6	0,589	0,30	Valid

Item 7	0,356	0,30	Valid
Item8	0,593	0,30	Valid
Item 9	0,540	0,30	Valid
Item 10	0,524	0,30	Valid
Variabel Y (Kinerja Pegawai)			
Item 1	0,716	0,30	Valid
Item 2	0,754	0,30	Valid
Item 3	0,698	0,30	Valid
Item 4	0,592	0,30	Valid
Item 5	0,719	0,30	Valid
Item 6	0,750	0,30	Valid
Item 7	0,561	0,30	Valid
Item 8	0,720	0,30	Valid
Item 9	0,599	0,30	Valid
Item 10	0,559	0,30	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (SPSS26)

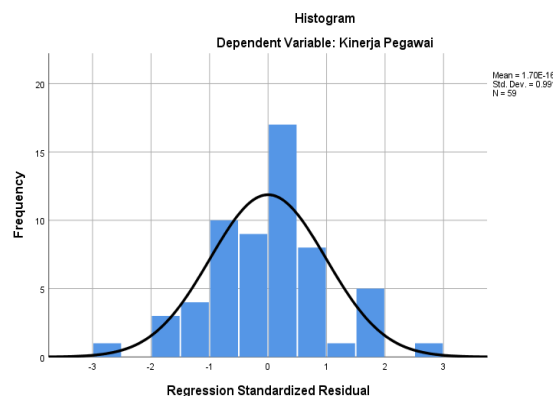
Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Pembagian Kerja, dan Kinerja Pegawai menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Pembagian Kerja, dan Kinerja Pegawai di atas, dinyatakan valid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

Uji Normalitas

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

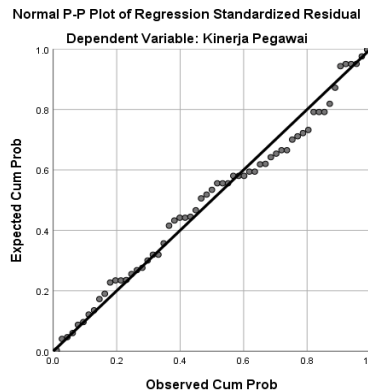


Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Gambar 1. Grafik Histogram Variabel Pembagian Kerja, dan Kinerja Pegawai

Pada gambar 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.



Gambar 4.3 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual
 Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Pada gambar 2 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Pembagian Kerja, Kualitas Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pembagian Kerja, dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pembagian Kerja	0,845	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,908	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 2 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel Pembagian Kerja, dan Kinerja Pegawai > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Uji Korelasi

Hasil Uji korelasi diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 3. Uji product moment

Correlations			
		Pembagian Kerja	Kinerja Pegawai
Pembagian Kerja	Pearson Correlation	1	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

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

Sumber : hasil pengolahan data melalui program SPSS 23 for windows

Berdasarkan data output SPSS di atas nilai correlation sebesar 0,760 dengan sig (2-tailed) sebesar 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa variabel X (pembagian kerja) memiliki

hubungan positif dan kuat dengan variabel Y (kinerja pegawai).

Uji Determinasi

Hasil uji determinasi sebagai berikut.

Tabel 4. Koefisien determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.760 ^a	.578	.570	4.46372	2.237
a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Dari output model summary diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,578 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu 57,8 % angka tersebut mengandung arti bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 57,8 % . sedangkan sisanya 42,2 % Dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Uji t (Parsial)

Hasil uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.543	3.883		1.685	.097
	Pembagian Kerja	.860	.097	.760	8.828	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Maka Selanjutnya nilai korelasi antara Variabel X dan Variabel Y diketahui maka langkah selanjutnya adalah mencari t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak.

Hipotesis diterima atau ditolak dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

- a. Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.
- b. Mencari nilai derajat kebebasan (dk) =n-2, maka dk = 59- 2 = 57.
- c. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk – 57 pada taraf signifikan 0,05.

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 8,828 setelah t hitung diketahui maka, dapat membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. t hitung 8,828 > 1.67203.

Karena t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesa alternative (Ha) diterima dan hipotesa 0 (Ho) ditolak, dengan demikian hipotesa yang diajukan, bahwa ada Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Pamong Praja Kota Sibolga “Diterima”.

Pembahasan

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Pamong Praja Kota Sibolga

Pembagian kerja adalah suatu proses pembentukan kelompok tentang aspek-aspek pekerjaan dalam suatu instansi. Sedangkan menurut **Sutarto (2016:104)** Pembagian kerja adalah “Rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (8,828 > 1.67203) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut

terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Bentuk Pembagian Kerja yang berlangsung di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sudah tergolong baik. Pembagian Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga sedikit banyak akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, yaitu Rizki. 2021. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Upt Sma Negeri 6 Makassar. Skripsi ini membahas tentang pembagian kerja terhadap kinerja guru UPT SMA Negeri 6 Makassar dengan tujuan untuk mengetahui gambaran: (1) Pembagian Kerja di UPT SMA Negeri 6 Makassar; (2) Kinerja Guru UPT SMA Negeri 6 Makassar; dan (3) Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Guru UPT SMA Negeri 6 Makassar. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Subjek penelitian adalah guru-guru UPT SMA Negeri 6 Makassar yang berjumlah 54 orang. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan angket. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil analisis deskriptif menunjukkan pembagian kerja berada pada kategori sedang dengan nilai persentase 80% dan kinerja guru berada pada kategori sedang dengan persentase 83%. Hasil analisis inferensial dengan menggunakan rumus regresi sederhana dengan nilai $Y=17,66+0,934X$, kemudian menguji hipotesis dengan menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,8 > t_{tabel} = 1,3$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di UPT SMA Negeri 6 Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut : 1) Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pembagian Kerja, Kualitas Kerja dan Kinerja Pegawai. 2) Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan. 3) Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Pembagian Kerja (X_1) dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,760, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Pembagian Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,760 termasuk kategori sangat kuat. 4) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,578 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu 57,8 % angka tersebut mengandung arti bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 57,8 % . sedangkan sisanya 42,2 % Dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini. 5) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Pembagian Kerja (Variabel X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1.67203 dan t hitung = 8,828. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Pembagian Kerja (Variabel X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Ada Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan terima kasih kepada Satuan Pamong Praja Kota Sibolga memberikan ijin untuk meneliti dan terimakasih juga kepada Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Al Washliyah Sibolga yang telah mendukung penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Albisri, M. A., Widhianingrum, W., & Purwaningrum, T. (2024). *The influence of communication, teamwork, and leadership on employee performance at pt syncore indonesia*. <https://doi.org/10.61796/icossh.v1i1.2>
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi

- Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis Syariah*, 5(2), 709–722.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i2.1227>
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardyansyah, S., & Widodo, S. (2024). *Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. 5(1), 057–070. <https://doi.org/10.59689/commo.v5i1.1009>
- Azwar, S. 2014. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Division of Labor Through Self-Selection. (2022). *Organization Science*, 33(2), 810–830. <https://doi.org/10.1287/orsc.2021.1449>
- Furchan Arif. 2016. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya, Usaha Nasional
- Fürstenberg, F. (2019). *Division of Labor* (pp. 571–580). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-90377-4_49
- Gomathy, C. (2023). A study on groups and their effects in organizations. *Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Management*, 07(08). <https://doi.org/10.55041/ijsrem21514>
- Grüter, C. (2020). *Colony Organisation and Division of Labour* (pp. 203–232). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-60090-7_6
- Gün, G. (2022). Mediating effect of organizational structure on the effect of teamwork attitude on team performance. *EKEV Akademi Dergisi*, 0(93), 211–226. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1094459>
- Halmaghi, E.-E., Voica, A.-C., & Bacila, L.-M. (2018). *Active Perspectives on the Motivation of Human Resources in Organization to Meet Objectives*. 24(1), 308–313. <https://doi.org/10.1515/KBO-2018-0049>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Husein, Umar. 2014, *Strategic Management in Action*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Jaya, I. D., Sathyo, J., Sugiharto, R. A., Benaya, J. O., Tirta, P. P., Pujiyati Putri, O. V., Sparingga, J. N., Apriliana, C. P., & Mursalim, M. (2022). *The Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT. Indosat Tbk*. 2(5), 9–12. <https://doi.org/10.55942/jeb.v2i5.107>
- Kaharuddin. Rosmita Ambarita. Andre Prayuda. 2021. *Pelaksanaan Pembagian Kerja dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Nauli Sibolga*. Jurnal AFoSJ-LAS, Vol.1, No.2,
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kaya, Y. (2014). *Division of Labor*. 949–954. <https://doi.org/10.1002/9781118474396.wbept0285>
- Kuncoro, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. 2017. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Nunuh, N., Yusliza, M.-Y., Saputra, J., Muhammad, Z., & Bon, A. T. (2021). *A Review of the Driving Factors that affect Job Performance Literature: A Mini-Review Approach*. <https://doi.org/10.46254/an11.20210769>
- Raveendran, M., Puranam, P., & Warglien, M. (2021). Division of Labor Through Self-Selection. *Organization Science*. <https://doi.org/10.1287/ORSC.2021.1449>
- Ridwan, Ahmad Fauzi. 2019. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family Handycraft Tasikmalaya*. Skripsi: Universitas Winaya Mukti Bandung
- Rifaldi Gusti. 2019. *Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Huki Cabang Medan*. Skripsi: Universitas Medan Area Medan
- Rista Ernawati Br . Simamora. 2021. *Pengaruh Kualitas Kerja, Kompensasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Post Proses Di Pt Sumitomo*. Universitas Putera Batam: Skripsi, Program studi Manajemen.
- Rizki Ramadhana. 2021. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Guru Upt Sma Negeri 6*

- Makassar. Uin Alauddin Makassar: Skripsi, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan.
- Rivai, Veithzal 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siti Lam'ah Nasution, 2018. *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan*. Medan: Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Siti Lam'ah Nasution. 2020. *Pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Asam jawa*. Jurnal Ecobisma. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1788/1707>.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sumadi Suryabrata. 2014. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sutarto. 2016. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Supranto, J. 2013. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 1 Edisi 6. Erlangga, Jakarta.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi & Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Tambunan Florida S. 2021. *Pengaruh Training, Masa Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Produksi Opp Pt Simatelex Manufactory Batam*. Universitas Putera Batam: Skripsi, Program Studi Manajemen.
- Understanding Teams* (pp. 47–57). (2023). https://doi.org/10.1007/978-981-19-8206-4_5
- Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). *Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan*. <https://doi.org/10.62383/risoma.v2i3.91>