



PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAHAN KECAMATAN SIBOLGA KOTA

Harmoko W Purba

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga
Lapomuara3@Gmail.Com

Mansur Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga
Mansurtanjung14@Gmail.Com

Yacub Hutabarat

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga
Yacubhutabarat2298@Gmail.Com

ABSTRACT

The organization is a means or tool for achieving goals, as a vehicle (vehicle) for the activities of workers who work together in their efforts to achieve goals. These goals certainly differ from one another, for example, they can be in the form of social services, education improvement, career development and so on. Every activity carried out by an organization certainly requires various resources, such as capital, materials, and machinery. Existing resources will be meaningless if not managed properly. To manage it requires other resources, namely, human resources.

The formulation of the problem in this study is the formulation of whether work involvement and division of labor jointly affect the performance of employees in the Sibolga Kota District Government? This study aims to determine how much influence work involvement and division of labor have on employee performance in the Sibolga Kota District Government. The temporary hypothesis is that work involvement and division of labor have a joint effect on the performance of employees in the Sibolga Kota District Government. The population is 85 people and is used as a sample. Data collection techniques using library research and field research. The results of the study show that the variables of work involvement and division of labor can affect the performance of employees in the Sibolga Kota District Government by 54.2%. Work involvement and division of labor jointly or simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees in the Sibolga Kota District Government. Where the Fcount value is greater than the Ftable value ($38.510 > 3.11$). Partially, work involvement has a positive and significant effect on employee performance in the Sibolga Kota District Government. Where the value of tcount = (2.373) is greater than the value of ttable (1.992), Partially the most dominant division of labor affects employee performance, meaning that the variable of division of labor is more decisive in improving employee performance compared to work involvement. Where the value of tcount = (4.453) is greater than the value of ttable (1.995).

Keywords: *Work Involvement, Division of Work and Performance*

ABSTRAK Organisasi merupakan sarana atau alat untuk pencapaian tujuan, sebagai wadah (wahana) kegiatan dari pekerja yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Tujuan tersebut pastilah berbeda-beda satu dan lainnya, misalnya dapat berupa pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaan karir dan sebagainya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan

Received Mei 3, 2023; Revised Mei 21, 2023; Mei 22, 2023

*Corresponding author, e-mail address

mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni, sumber daya manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Rumusan Apakah keterlibatan kerja dan pembagian kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota ? penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Hipotesis sementara adalah Keterlibatan kerja dan pembagian kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Populasi berjumlah 85 orang dan dijadikan sampel. Teknik pengambilan data menggunakan Penelitian kepustakaan dan Penelitian lapangan. Hasil penelitian diketahui variabel keterlibatan kerja dan pembagian kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota sebesar 54,2%. Keterlibatan kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai F_{hitung} sebesar lebih besar nilai F_{tabel} ($38,510 > 3,11$). Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai $t_{hitung} = (2,373)$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992), Secara parsial pembagian kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, maksudnya variabel pembagian kerja lebih menentukan meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan keterlibatan kerja. Dimana nilai $t_{hitung} = (4,453)$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,995).

Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Pembagian Kerja Dan Kinerja

LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan sarana atau alat untuk pencapaian tujuan, sebagai wadah (wahana) kegiatan dari pekerja yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tujuan. Tujuan tersebut pastilah berbeda-beda satu dan lainnya, misalnya dapat berupa pelayanan sosial, peningkatan pendidikan, pembinaankarir dan sebagainya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi tentu membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya dibutuhkan sumber daya lain, yakni, sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk organisasi.

Permasalahan yang mendasar dalam pembagian kerja di instansi tersebut yakni penempatan pegawai PNS, THL dan Kepling untuk mengisi jabatan tidak berdasarkan pada prinsip *the right man on the right place and the right man on the right job* kondisi seperti berpengaruh terhadap kurangnya pemahaman pegawai akan tugas yang diembannya. Kenyataannya dalam sehari-hari di kantor, ada pegawai melimpahkan tugasnya kepada pegawai yang lain untuk mengerjakan tupoksi. Hal ini disebabkan oleh keterampilan dan keahlian yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas yang diembannya. Pada penempatan pegawai PNS, THL dan Kepling masih terdapat menempatkan tidak sesuai dengan latar pendidikannya, akibatnya pegawai tersebut tidak dapat maksimal menguasai tugasnya. Penyebaran pegawai disetiap seksi belum merata

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Keterlibatan Kerja.

Menurut Luthans (2016 : 216) menyebutkan bahwa “Keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional

selama bekerja.”

Pentingnya Pembagian Tugas

Menurut Rivai (2013 : 122) pembagian kerja adalah hal yang sangat penting karena:

1. Pengetahuan, kemampuan dan keahlian sangat terbatas, sehingga tidak mungkin seseorang dapat melakukan semua jenis tugas sementara kegiatan dalam organisasi sangat kompleks.
2. Seseorang tidak mungkin mampu mengerjakan dua jenis tugas yang berbeda pada saat yang sama.
3. Tidak mungkin seseorang dapat berada pada dua tempat pada saat yang sama.
4. Setiap orang memiliki banyak kekurangan dan kelemahan, namun dalam hal-hal tertentu pasti memiliki kelebihan yang belum tentu dimiliki oleh orang lain.

Pengertian Kinerja.

Menurut Sutrisno (2016 : 151) mengungkapkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah “Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah lakukerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari penelitian yang dilakukan oleh

N o	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nur Hasmalawati (2018)	Pengaruh Job Deskripsi, Motivasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kabupaten Pati	Metode penelitian Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisa diketahui job deskripsi, Motivasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara serempak terhadap kinerja pegawai. menunjukkan job deskripsi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dengan diperolehnya nilai R Square 0,313 dengan nilai sig 0,000 yang artinya job deskripsi, sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, sedangkan sisahnya dipengaruhi oleh variabel lain.
2	Maulia Eka Riani (2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. TD Automotive Compressor Indonesia	Metode penelitian Structural Equation Modelling (SEM). penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

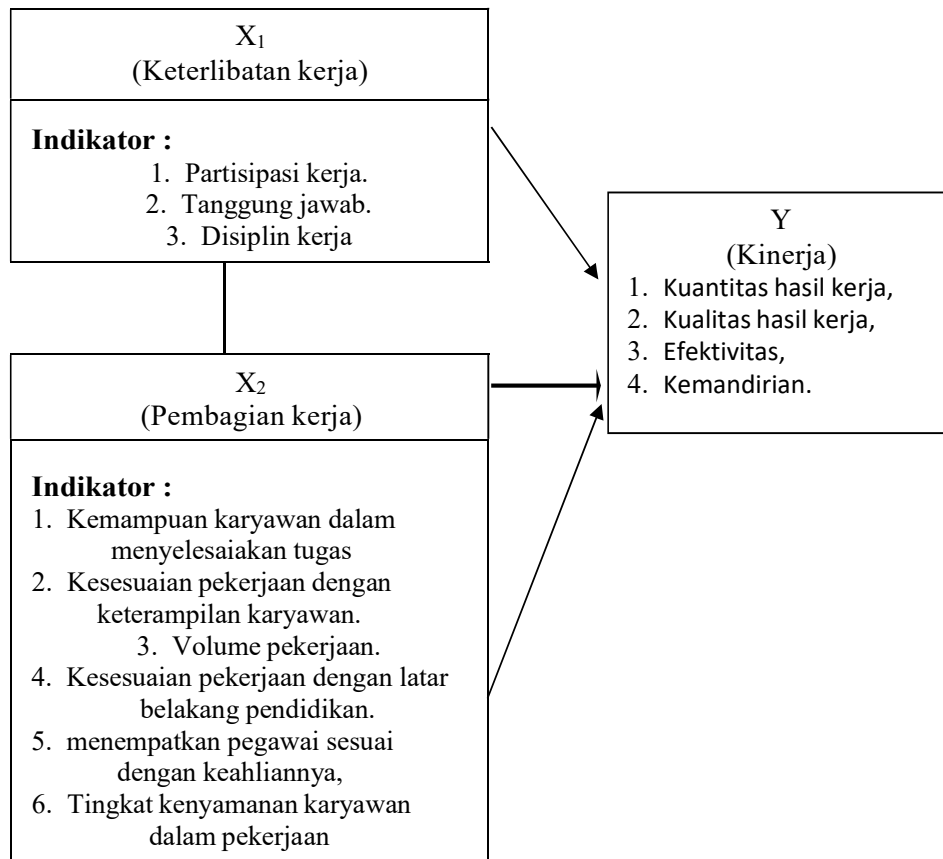
beberapa peneliti sebelumnya yaitu tentang keterlibatan kerja dan pembagian kerja dan kinerja pegawai. Beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan pedoman untuk melakukan penelitian ini disajikan di Tabel 2.1.

Sumber : Hasil penelitian data diolah (2022)

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual yang disajikan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka penelitian yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti. Secara teoritis dijelaskan hubungan variabel independen dengan variabel dependen yang kemudian dirumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian. Variabel variabel penelitian ini terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen keyerlibatan kerja (X_1) pembagian kerja (X_2) dan variabel dependen kinerja (Y). indikator-indikator dalam variabel dalam penelitian ini ialah menurut secara umum dari indikator indikator variabel yang akan diteliti dalam penelitian skripsi ini. Untuk memudahkan memahami kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat gambar 2.1.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Hasil penelitian data diolah (2022)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain jenis penelitian pendekatan kuantitatif melalui penelitian deskriptif korelasional yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X_1 dan variabel X_2 (variabel independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi dan variabel Y (variabel dependen) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dimana yang menjadi variabel bebas yaitu keterlibatan kerja (X_1) dan pembagian kerja (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja.

Variabel Penelitian

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

- a. Variabel Bebas yaitu variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini ada 2 yaitu keterlibatan kerja dan pembagian kerja.
- b. Variabel terikat yaitu variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahului. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja.

Definisi Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri 3 (tiga) variabel yaitu keterlibatan kerja (X_1), pembagian kerja (X_2) dan kinerja (Y).

Tabel 3.1

Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Definisi variabel	Indikator	Ket
1	Keterlibatan kerja adalah Derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri (Robbins, 2013 : 91)	1. Partisipasi kerja. 2. Tanggung jawab. 3. Disiplin kerja.	15
2	Pembagian tugas merupakan "Informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. (Hasibuan Malayu, (2014 : 30))	1. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas 2. Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan karyawan. 3. Volume pekerjaan. 4. Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan. 5. menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya, 6. Tingkat kenyamanan karyawan dalam pekerjaan	15

3	Kinerja adalah “Hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkahlaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja” Sutrisno (2016 : 151)	1. Kuantitas hasil kerja, 2. Kualitas hasil kerja, 3. Efektivitas, 4. Kemandirian.	15
---	--	---	----

Sumber : Hasil penelitian data diolah (2022)

Analisis Regresi Linear Berganda.

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linear Berganda, analisis regresi linear berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ di mana:

Y = Kinerja.

a = Konstanta.

b_1 = Koefisien regresi variabel keterlibatan kerja. X_1 = Keterlibatan kerja.

b_2 = Koefisien regresi variabel pembagian kerja. X_2 = Pembagian kerja.

e = *error term*.

Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. *Goodness of fit* terdiri dari nilai koefisien determinasi, nilai *t* dan *F*.

c. Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai R^2 mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).

Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel independen (keterlibatan kerja dan pembagian kerja) tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).
- 2) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi

signifikan). Ini berarti secara simultan kedua variabel independen (keterlibatan kerja dan pembagian kerja) tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja).

Adapun rumus yang digunakan untuk uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) menurut **Sugiyono (2012 : 292)** sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui persepsi dari jawaban responden akan dikategorikan dalam beberapa kategori. Perhitungan skor indeks digunakan untuk mengkategorikan jawaban responden, menurut **Augusty Ferdinand (2019 : 292)** sebagai berikut :

$$\text{Nilai indek} = \frac{\{(\% F1x1) + (\% F2x2) + (\% F3x3) + (\% F4x4) + (\% F5x5)\}}{5}$$

Dimana F1 - F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 1-5

Sesuai perhitungan nilai indeks, maka digunakan kriteria *three box method*, dikategorikan kedalam 3 (tiga) kelompok untuk menginterpretasikan angka indeks tersebut yaitu :

1. 10,00 - 39,99 dikategorikan kurang tinggi/kurang baik;
2. 40,00 - 69,99 dikategorikan cukup tinggi/cukup baik;
3. 70,00 - 100 dikategorikan tinggi/baik.

Setelah diketahui skor setiap variabel penelitian akan diketahui tanggapan atau persepsi responden tentang variabel penelitian hasil pengujian asumsi klasik

Untuk memastikan model regresi linier berganda sebagai model yang baik sesuai dengan kriteria BLUE (*Best linier unbiased estimator*) ada beberapa syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi sebagai berikut :

1. Uji normalitas data

Tujuan Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada 2 (dua) cara mendeteksi yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk melihat normalitas residual, peneliti menganalisis grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dan juga menganalisis Analisis statistik

Analisis statistik dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*

(K-S) dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1

Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov*

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5,33198600
Most Extreme Differences	Absolute	0,117
	Positive	0,057
	Negative	-0,117
Kolmogorov-Smirnov Z		0,961
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,314

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan besaran nilai hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah $0,314 > 0,05$. Hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.2 Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,672	3,528		2,741	0,008
1 Keterlibatan Kerja	0,017	0,065	0,045	0,267	0,790
Pembagian Kerja	-0,121	0,086	-0,236	-1,406	0,165

a. Dependent Variable: ABSResid Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui variabel keterlibatan kerja dan pembagian kerja yang tidak signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen ABSResid, dimana probabilitas variabel keterlibatan kerja (0,790) dan variabel pembagian kerja (0,165) di atas tingkat signifikansi 5 % (0.05), sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya varians variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (keterlibatan kerja dan pembagian kerja), dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel keterlibatan kerja dan pembagian kerja dalam menerangkan variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,736 ^a	0,542	0,528	5,413

Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Keterlibatan Kerja

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui besarnya koefisien korelasi (R) adalah 0,736 dan angka tersebut positif mendekati 1, dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan searah antara kedua variabel keterlibatan kerja dan pembagian kerja secara serempak dengan variabel kinerja pegawai. Diketahui pengaruh variabel keterlibatan kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai yang diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,542 atau 54,2% dan angka koefisien tersebut memberikan arti bahwa varians perubahan dari variabel keterlibatan kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan terhadap varians perubahan variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 54,7% dan sisanya sebesar 45,3% merupakan pengaruh dari varians perubahan variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, motivasi dan berbagai variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Hasil uji F (uji secara simultan)

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel keterlibatan kerja (X_1) dan Variabel pembagian kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan Uji F. Adapun hasil uji secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4

Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.257,067	2	1.128,534	38,510	0,000 ^b
Residual	1.904,815	65	29,305		
Total	4.161,882	67			

Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Pembagian Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui signifikansi F sebesar 0.000 dimana α lebih kecil dari 5 % atau 0,05. Dari hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara linier antara keterlibatan kerja (X_1) dan pembagian kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai. Hasil uji Anova diketahui besarnya nilai F_{hitung} adalah 38,510 dengan *degree of freedom*/derajat bebas (df) regression sebesar 2 dan nilai df dari residual sebesar 3,14, maka dapat diketahui besarnya nilai dari F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$)

yaitu sebesar 3,14 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (X_1) dan pembagian kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota.

3. Hasil uji t (uji secara parsial)

Untuk mengetahui hasil uji t hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.5

Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,943	5,251		2,274	0,026
1 Keterlibatan Kerja	0,231	0,097	0,276	2,373	0,021
Pembagian Kerja	0,570	0,128	0,518	4,453	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} untuk variabel keterlibatan kerja (2,373) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,996), atau nilai sig t untuk variabel keterlibatan kerja (0,021) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima H_1 untuk variabel keterlibatan kerja Dengan demikian, secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap peningkatan variabel keterlibatan kerja, maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai.
- Nilai t_{hitung} untuk variabel pembagian kerja (4,453) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,996), atau nilai sig t untuk variabel pembagian kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh makamenolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel pembagian kerja. Dengan demikian, secara parsial pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap peningkatan variabel pembagian kerja maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai.

Setelah diketahui nilai determinasi, uji simultan dan uji parsial, maka model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu : $Y = 11,943 + 0,231X_1 + 0,570X_2$

- Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta = 11,943 hal ini menunjukkan nilai konstan, dimana jika variabel keterlibatan kerja (X_1) dan pembagian kerja (X_2) = 0, maka kinerja pegawai tetap sebesar 11,943 .
- Koefisien regresi keterlibatan kerja (X_1) bernilai positif (0,231), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh keterlibatan kerja searah dengan kinerja pegawai,

dengan kata lain keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila keterlibatan kerja yang dimiliki baik, maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota.

- c. Koefisien regresi pembagian kerja (X_2) bernilai positif (0,570), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pembagian kerja searah dengan kinerja pegawai, dengan kata lain pembagian kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila pembagian kerja yang ada pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota sesuai dengan kemampuan pegawai akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} untuk variabel keterlibatan kerja (2,373) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,995), atau nilai sig t untuk variabel keterlibatan kerja (0,021) lebih kecil dari alpha (0,05).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui frekuensi jawaban responden tentang variabel keterlibatan kerja untuk keseluruhan item/butir yang paling tinggi skornya adalah kuesioner nomor 6 yang berbunyi pengetahuan yang saya memiliki, mempermudah menyelesaikan tugas, dimana responden menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang (46,1%). Responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (25,6%). Responden menjawab pernyataan kurang setuju berjumlah 11 orang (14,1%), selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 11 orang (14,1%).

Selanjutnya frekuensi jawaban responden tentang variabel keterlibatan kerja yang paling rendah skornya adalah kuesioner nomor 11 yang berbunyi saya selalu berlaku baik sama rekan kerja, dimana responden yang menjawab sangatsetuju berjumlah 23 orang (29,5%), sedangkan responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (24,4%). Responden yang menjawab pernyataan kurang setuju berjumlah 16 orang (20,5%), selanjutnya responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 20 orang (25,6%). Hasil frekuensi jawaban tersebut menunjukkan bahwa di dalam perusahaan tersebut, pegawai kadang kurang berlaku baik sesama rekan kerja. Dalam kehidupan sehari-hari di perusahaan, sebagian pegawai saling tidak acuh sesama rekan kerja karena tingginya persaingan mencari perhatian dari pimpinan. Kondisi seperti ini membuat kompetisi untuk menunjukkan keterlibatan pegawai semakin tinggi

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan pembagian kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu 0,542 atau 54,2%.
2. Keterlibatan kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama atau serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai F_{hitung} sebesar lebih besar nilai F_{tabel} ($38,510 > 3,11$)

3. Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai $t_{hitung} = (2,373)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,992)$,
4. Secara parsial pembagian kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, maksudnya variabel pembagian kerja lebih menentukan meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan keterlibatan kerja. Dimana nilai $t_{hitung} = (4,453)$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} (1,995)$.
5. Persamaan regresi linier berganda $Y = 11,943 + 0,231X_1 + 0,570X_2$ kinerja pegawai menunjukkan kearah positif.

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2013) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.: Rineke Cipta.
- Aryaningtyas Aurilia Triani, (2013) Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja, Program Studi Bina Wisata. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang, JMK,15 (NO. 1), Maret 2013, 23-32 , ISSN 1411-1438
- Davis, Keith dan Newstrom. (2014) *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2014) *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2016) *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Manullang M, (2013) *Manajemen personalia*. Bandung: Refika Aditama Moekijat.
- (2013) *Analisis Jabatan*, Cetakan Kesembilan, Bandung : Mandar Maju
- Maulia Eka Riani (2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. TD Automotive Compressor Indonesia *Jurnal Internasional Aplikasi dan Manajemen Bogor Agricultural. University School of Busnis. DOAJ 10.17358/jabm.3.2.290*
- Nur Hasmalawati(2018) Pengaruh Job Deskripsi, Motivasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kabupaten Pati *Jurnal Internasional Psikologi Ilmiah. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Aceh. DOAJ 2541-2965*
- Restiani dan Udjang (2015) Pengaruh Kompensasi Pembagian Tugas Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Dengan Lama Bekerja Sebagai Variabel Control. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. DOI 10.26486/jpsb v3j2.458 (ISSN: 2337-5817)(Print 2614-7289).*
- Rivai. Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2013. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*, Buku I, Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat
- Safaria, Siti. (2013) Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal manajemen dan Bisnis, Volume1, No. 1, pp.1-17*
- Siswanto Sastrohadiwiryo (2016 : 86) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- STIE Al-Washliyah Sibolga-Tapanuli Tengah. 2022. *Pedoman Penulisan Skripsi*.

Sibolga Tapanuli Tengah

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KencanaPrenada
Media Group.

Umar, Husen. 2013. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. Wibowo.

2014, *Manajemen Kinerja*. Cetakan kelima. Jakarta : Rajawali Pers