



---

## PENGARUH PEMBAGIAN TUGAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAHAN KECAMATAN SIBOLGA KOTA

**Lenny Situmorang**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi(STIE) Al Washliyah Sibolga  
lennystmg11@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 division of tasks is a series of activities carried out in order to determine what should be done or what the work is and who should do it. Competence is an ability to carry out or do a job that is based on skills and is supported by the work attitude demanded by the job. Competence denotes skills and knowledge characterized by professionalism.*

*in this study, namely the formulation of whether the division of tasks and competencies jointly affect the performance of employees in the Sibolga Kota District Government? This study aims to determine how much influence the division of tasks and competencies has on employee performance in the Sibolga Kota District Government. The provisional hypothesis is that the division of tasks and competencies has a joint effect on the performance of employees in the Sibolga Kota District Government. The population is 85 people and used as a sample. Data collection techniques using library research and field research. The results of the research show that the division of labor and competency variables can influence the performance variables of employees in the Sibolga Kota District Government by 54.2%. The division of tasks and competencies jointly or simultaneously has 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 the division of labor and competence 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:** *Distribution of Employee Performance Competency Tasks*

**Abstrak** Pembagian tugas merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan guna untuk menentukan apa yang harus dilakukan ataupun apa pekerjaannya dan siapa yang harus melakukannya. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme.

dalam penelitian ini yaitu Rumusan Apakah pembagian tugas dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota ? penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian tugas dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota.

---

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

\*Corresponding author, e-mail address

Hipotesis sementara adalah pembagian tugas dan kompetensi 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 pembagian kerja dan kompetensi dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota sebesar 54,2%. Pembagian tugas dan kompetensi 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 pembagian kerja dan kompetensi 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 :** Pembagian Tugas Kompetensi Kinerja Pegawai

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya tugas dan kompetensi, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan organisasi. Perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, organisasi menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut. Hal tersebut menjadi prioritas karena pegawai merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi lainnya dalam organisasi.

Pembagian Tugas merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan guna untuk menentukan apa yang harus dilakukan ataupun apa pekerjaannya dan siapa yang harus melakukannya. Pegawai dalam hal ini sebagai bagian dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dan diharapkan setiap pegawai memiliki hasil kerja, baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pembagian Tugas tersebut dalam arti sebagai suatu kegiatan yang dibagi-bagi sesuai dengan porsi kerja yang ada pada unit organisasi. Pembagian Tugas sebagai bentuk informasi yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi dan hubungan pekerjaan, serta aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Pada sebuah organisasi terdapat berbagai macam dan jenis pekerjaan. Semakin besar dan kompleks sebuah organisasi, semakin banyak dan bervariasi pula jenis pekerjaan yang ada. Seluruh pekerjaan itu tidak dapat dilakukan sendiri oleh satu orang, tetapi melalui kelompok dua orang atau lebih yang

bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dengan baik dapat mencapai hasil lebih maksimal. Untuk itu diperlukan adanya suatu pembagian tugas di antara individu-individu tersebut. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian,

seperti pembagian kerja dan kinerja pegawai yang baik. Sehingga setiap pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Namun, yang menjadi permasalahan kompetensi pada organisasi saat ini adalah adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki keterampilan, mengharuskannya meminta bantuan kepada pegawai yang memiliki keterampilan, misalnya pegawai tersebut tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer, sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama. Akibatnya pekerjaan menjadi tumpang tindih. Sebenarnya organisasi telah mengupayakan adanya pelatihan bagi pegawai yang kurang memiliki keterampilan baik teknis maupun non teknis, tetapi pelatihan yang diberikan saat ini dirasakan para pegawai masih kurang efektif, sehingga tidak merubah kompetensi yang ada pada pegawai. Menurunnya kinerja akibat kompetensi para pegawai, juga ditandai dengan kurangnya pegawai yang berprestasi, ide-ide kreatif dari pegawai jarang muncul, dan beberapa pegawai kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya, misalnya tidak mau berusaha meningkatkan keterampilan kerja yang sudah ada.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **a. Pengertian Pembagian Tugas**

Menurut **Wibowo, (2014 : 40)** pembagian kerja atau pembagian tugas adalah “Pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan.”

Di dalam organisasi, pembagian tugas adalah keharusan dan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadi tumpang tindih amat besar. Pembagian kerja pada akhirnya akan menghasilkan departemen- departemen dan *job description* dari masing-masing departemen sampai unit-unit terkecil dalam organisasi tugas dan fungsi masing- masing unit dalam organisasi hubungan serta wewenang masing- masing unit organisasi. (**Manullang M, 2014 : 73**)

## **Kompetensi**

### **b. Pengertian Kompetensi.**

Istilah kompetensi menurut Webster’s Dictionary mulai muncul pada tahun 1596. Istilah ini diambil dari kata Latin “*competere*” yang artinya “*to be suitable*”. Kemudian istilah ini secara substansial mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literature, **Nawawi (2013 : 185)** menyatakan bahwa :

Kompetensi adalah karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karakteristik tersebut tidak terlihat dan tergambar dalam kesatuan perilaku yang berupa sikap. Namun unsur kompetensi dapat disebutkan yakni pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*). Penerapan kompetensi dalam sistem Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki keunggulan kompetitif melalui implementasi visi, misi, nilai-nilai dan strategi organisasi.

## **Kinerja**

### **c. Pengertian Kinerja.**

‘Kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” (Hasibuan, Malsyu 2016 : 94)

Menurut Bernadin dan Russel (2003) menyatakan bahwa, : “Kinerja adalah output dari hasil kerja dari fungsi pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu.”

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016 : 67) menyatakan bahwa, : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

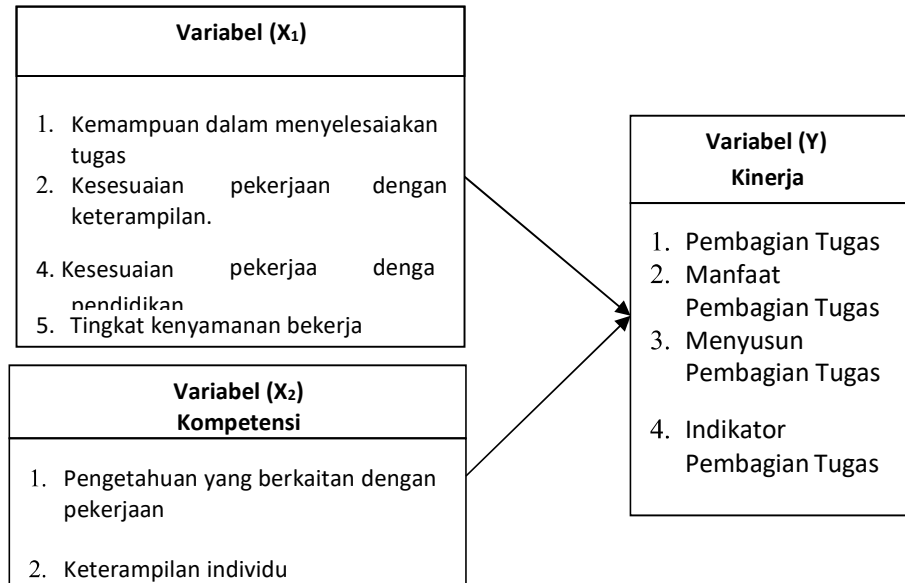
### Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji

1. **Suharni (2017)** Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sruweng Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian diketahui pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa thitung variabel pembagian kerja (2,194) lebih besar dari ttabel (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,033) lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 24,2%. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa thitung variabel kompetensi (2,338) lebih besar dari ttabel (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,023) lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 26,5%.  
Persamaan penelitian Suharni (2017) dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama. Perbedaan penelitian suharni (2017) terletak di variabel intervening, penulis tidak menggunakan variabel penelitian intervening, objek penelitian dan teknik analisis penelitian.
2. **Ikeu Kania; Windy Widiawati (2019)** Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut. Terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan, karena thitung > ttabel. Dengan koefisien determinasi (besar pengaruh) sebesar 61,8%.  
Persamaan penelitian Ikeu Kania; Windy Widiawati (2019) dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama.  
Perbedaan penelitian Ikeu Kania; Windy Widiawati (2017) terletak di variabel objek penelitian serta teknik analisis penelitian.

## Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Menurut Sugiyono (2012 : 11) pengertian metode survey adalah : “Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel”.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas.

#### Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam analisis parametrik salah satu persyaratan pengujian yang wajib dipenuhi yakni uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significanted*), menurut Santosa (2005:393) yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $\geq 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Suatu model regresi yang baik haruslah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui dengan meninjau gambar *Normal Probability Plot*. Dapat dikatakan suatu data itu normal, jika titik-titik data penyebaran disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Selain itu normalitas dapat diketahui dengan cara menggunakan kurva histogram. dapat dikatakan data itu normal, jika bentuk kurva memiliki suatu kemiringan yang cenderungimbang pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang sempurna.

#### b. Heterokedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah sebuah regresi terdapat ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan. Jika varians residu satu pengamatan ke pengamatan lain sama disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar *scatterplot* dengan dasar analisis yaitu:

- 1) Pada gambar ada titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), dapat diindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Pada gambar tidak ada pola titik-titik yang jelas menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### c. Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah ada atau tidak hubungan linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (dependen). Asumsi multikolinearitas berlaku untuk analisis regresi linier ganda. Cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* setiap variabel pada masing-masing model regresi bernilai rendah. Indikasi adanya interkorelasi diantara variabel bebas jika nilai VIF > 10.
- 2) Apabila proporsi variabilitas pada sebuah variabel besarnya tidak dijelaskan variabel lain ( $1-R^2$ ) disebut juga *Tolerance*. Nilai *tolerance* yang terkecil atau mendekati nilai 0,01 memberikan arti adanya multikolinieritas atau interkorelasi diantara variabel bebas. Jika mendekati 0.99, maka dapat dipastikan tidak ada multikolinieritas. Jika dalam penelitian terjdadi multikolinieritas kemungkinan besar akan mengganggu koefisien regresi, khususnya bila koefisien determinasi nilai besar, jika koefisien regresi pada setiap variabel tidak signifikan.

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu : pembagian tugas ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013:277) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Variabel dependen (kinerja pegawai)  
 $A$  = Konstanta  
 $B_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi variabel pembagian tugas dan kompetensi  
 $X_1$  = pembagian tugas  
 $X_2$  = kompetensi

### Pengujian Hipotesis

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi sering diartikan sebagai sejauhmana kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi ( $R^2$ ). Hal ini menjelaskan kemampuan bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen yang dinyatakan dalam persentasi. Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada suatu persamaan regresi. Dengan kata lain koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel X yang merupakan variabel bebas menerangkan atau menjelaskan variabel Y yang merupakan variabel tidak bebas. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y.

d. Uji signifikansi simultan (Uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:70). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai dari  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , yaitu :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

e. Uji signifikansi pengaruh parsial (Uji t)

Uji  $t$  digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel pembagian tugas ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) secara terpisah atau parsial (**Ghozali 2012:63**). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali 2012:65) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 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 probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal.

Analisis statistik dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*(K-S) dapat dilihat pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Hasil Pengujian *Kolmogorov Smirnov***

	standardized Residual
N	85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	0.0000000
Std. Deviation	8,34128312
Most Extreme Absolute Differences	0.080
Positive	0.054
Negative	-0.080
Kolmogorov-Smirnov Z	0.735
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.652

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  $0,652 > 0,05$ . Hal ini berarti data residual berdistribusi normal atau model telah memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menginformasikan apakah di dalam model regresi ditemukan adanya hubungan yang cukup tinggi di antara variabel-variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan uji nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* dengan kriteria :

- a) Nilai *tolerance*  $< 0,1$  tau *VIF*  $> 10$  terjadi multikolinieritas
- b) Nilai *tolerance*  $> 0,1$  tau *VIF*  $< 10$  tidak terjadi multikolinieritas

## 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 (pembagian tugas dan kompetensi), dengan kata lain koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel pembagian tugas dan kompetensi dalam menerangkan variabel kinerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* dapat dilihat pada Tabel 4.2



**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,665 <sup>a</sup>	0,442	0,428	8,442

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pembagian Tugas  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber: Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 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 pembagian tugas dan kompetensi secara serempak dengan variabel kinerja pegawai. Diketahui pengaruh variabel pembagian tugas dan kompetensi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai yang diketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) yaitu 0,442 atau 44,2% dan angka koefisien tersebut memberikan arti bahwa varians perubahan dari variabel pembagian tugas dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan terhadap varians perubahan variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 44,2% dan sisanya sebesar 55,8% 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. asil uji F (uji secara simultan)

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel pembagian tugas (X<sub>1</sub>) dan Variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dilakukan dengan Uji F. Adapun hasil uji secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.3

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.627,343	2	2.313,672	32,462	0.000 <sup>b</sup>
Residual	5.844,468	82	71,274		
Total	10.471,812	84			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pembagian Tugas Sumber : Hasil Penelitian, data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui signifikansi F sebesar 0.000 dimana  $\alpha$  lebih kecil dari 5 % atau 0,05. Dari hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  berarti H<sub>0</sub> ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan secara linier antara pembagian

tugas( $X_1$ ) dan kompetensi( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai. Hasil uji Anova diketahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  adalah 32,462 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 pembagian tugas ( $X_1$ ) dan kompetensi( $X_2$ ) 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 4.4

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji  $t$  (Uji Secara Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,952	5,323		2,433	0,017
1. Pembagian Tugas	0,261	0,093	0,262	2,801	0,006
Kompetensi	0,519	0,097	0,500	5,341	0,000

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

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pembagian tugas(2,801) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,997), atau nilai sig  $t$  untuk variabel pembagian tugas(0,021) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima  $H_1$  untuk variabel pembagian tugas. Dengan demikian, secara parsial pembagian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap peningkatan variabel pembagian tugas, maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai.
- b) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi(5,341) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,997), atau nilai sig  $t$  untuk variabel kompetensi(0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap peningkatan variabel kompetensi 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 :  $Y = 12,952 + 0,261X_1 + 0,519X_2$

- a) Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta = 12,952. hal ini menunjukkan nilai konstan, dimana jika variabel pembagian tugas( $X_1$ ) dan kompetensi( $X_2$ ) = 0, maka kinerja pegawai tetap sebesar 12,952.

- b) Koefisien regresi pembagian tugas ( $X_1$ ) bernilai positif (0,261), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pembagian tugas terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain pembagian tugas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila pembagian tugas yang dimiliki baik, maka akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota.
- c) Koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) bernilai positif (0,519), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Apabila kompetensi yang ada pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota sesuai dengan kemampuan pegawai akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian diketahui Nilai  $t_{hitung}$  (2,801) >  $t_{tabel}$  (1,997), atau nilai sig  $t$  untuk variabel pembagian tugas (0,021) < alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima  $H_1$  untuk variabel pembagian tugas. Dengan demikian, secara parsial pembagian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap peningkatan variabel pembagian tugas, maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharni (2017) Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sruweng Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jenis penelitian ini merupakan deskriptif, dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian diketahui pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji  $t$  pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel pembagian kerja (2,194) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,033) lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 24,2%. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji  $t$  pada analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel kompetensi (2,338) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,006) dengan tingkat signifikansi (0,023) lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh sebesar 26,5%.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi (5,341) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,997), atau nilai sig  $t$  untuk variabel kompetensi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  untuk variabel kompetensi. Dengan demikian, secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap peningkatan variabel kompetensi maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai.

Hasil distribusi kuesioner tentang tanggapan responden terhadap kompetensi menunjukkan kategori baik. Dimana nilai rata-rata jawaban responden yaitu 3,62 berada pada kategori baik. Aparatur Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Tingkat pengetahuan keseluruhan aparatur pada dasarnya dapat dikatakan baik. Pada umumnya tingkat pengetahuan seseorang dapat dilihat pada tingkat pendidikannya yang berdampak pada kemampuan penyelesaian pekerjaan, kemampuan menyusun rencana kegiatan, kemampuan dalam memberikan pertanggung jawaban kepada atasan akan baik juga. Penilaian pengetahuan pegawai

dapat dilihat dari indikator pengetahuan yang dimiliki pegawai seperti pemahaman tentang cakupan tugas, pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan tugas, pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas, penghayatan terhadap tanggungjawab tugas. Kemudian keterampilan yang dimiliki pegawai seperti halnya keterampilan mental, fisik dan sosial. Pengetahuan keterampilan dan sikap yang dimiliki pegawai dalam merealisasikan program-program pemerintah yang berkaitan langsung dengan masyarakat dapat dikategorikan baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

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

1. Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa variabel pembagian tugas dan kompetensi dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kotadiketahui dari besarnya nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,442.
2. pembagian tugas dan kompetensi 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  $F_{tabel}$  ( $32,462 > 3,13$ )
3. Secara parsial pembagian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. Dimana nilai  $t_{hitung} = (2,801)$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,997$ ),
4. Secara parsial kompetensi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, maksudnya variabel kompetensi lebih menentukan meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan pembagian tugas. Dimana nilai  $t_{hitung} = (5,341)$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $1,997$ ).
5. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 12,952 + 0,610X_1 + 0,519X_2$  kinerja pegawai menunjukkan kearah positif.

## DAFTAR REFERENSI

- Dharma, Ruki. (2015) *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: SUN.
- Hasibuan Malayu, S.P. (2016) *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2016) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Handoko T. Hani (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2016) *Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ikeu Kania; Windy Widiawati (2019) Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Uptd Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik* Vol. 10; No. 02; 2019

- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Jakarta : Salemba Empa
- Manullang M, (2014) *Manajemen personalia*. Bandung: Refika Aditama
- Moekijat (2012) *Analisis Jabatan*, Cetakan Kesembilan, Bandung : MandarMaju
- Nawawi Hadari (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta : Gajah Mada University Press,
- Ranupanjodo Heidrachman dan Husnan Saud, (2013) *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*, Bandung: Ilham Jaya
- Rimsky K. Judisseno (2014) *Percaya Diri, Sumber Sukses dan Kemandirian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Rivai Veithzal, (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta : Penerbit Aditama Media.
- Siswanto (2013) *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara
- STIE Al-Washliyah Sibolga-Tapanuli Tengah. (2022) *Pedoman Penulisan Penelitian Penyusunan Skripsi*. Sibolga Tapanuli Tengah
- Suharni (2017) Pengaruh Pembagian Kerja, Kompetensi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Sruweng Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Elektronik, Vol. 1, No. 1 Diambil 10februari 2017*.
- Sutrisno Edy. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung : MandarMaju Wibowo.