

Mengukur korelasi Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Ikhsan S Abd. Razak

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Luwuk

razakican@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study was to determine whether the division of labor and work environment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Communication, Informatics, Statistics and Cryptography Service of Banggai Regency and to determine which has a dominant influence between the variables of Division of Labor and work environment on employee performance at the Communication, Informatics, Statistics and Cryptography Service of Banggai Regency. Based on the results of the study, it was obtained that partially the results of the study showed that partially the division of labor variable (X1) has a positive but insignificant effect on employee performance (Y) at the Communication, Informatics, Statistics and Cryptography Service of Banggai Regency. The results of the study showed that partially the work environment variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at the Communication, Informatics, Statistics and Cryptography Service of Banggai Regency. The work environment variable (X2) has a dominant and significant effect on employee performance (Y) at the National Unity and Politics Agency of Banggai Islands Regency. From the results of the ANOVA (analysis of variance) test or F test, the F-count is greater than the F-table, this means that there is a simultaneous influence between the variables of division of labor (X1) and work environment (X2) on employee performance (Y) at the Communication, Informatics, Statistics and Cryptography Service of Banggai Regency.*

Keywords: *Division of labor, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak : Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pembagian kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada *Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Banggai* serta untuk mengetahui manakah yang memiliki pengaruh dominan diantara variabel *Pembagian Kerja* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada *Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Banggai*. Berdasarkan dari hasil penelitian di peroleh bahwa secara parsial Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pembagian kerja (X1) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banggai Kepulauan. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung lebih besar dari F-tabel, hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pembagian kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai.

Kata Kunci : *Pembagian kerja Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Pada umumnya, organisasi adalah sebuah sistem proses yang terdiri dari unsur-unsur internal dan eksternal yang memiliki hubungan dan saling memengaruhi satu sama lain sehingga membentuk sebuah kesatuan yang bertujuan untuk mencapai tujuan utama organisasi. Faktor eksternal meliputi kegiatan ekonomi, budaya, sosial, dan politik yang berlaku di negara tersebut. Sebaliknya, faktor internal terdiri dari individu yang bekerja sama dan bertanggung jawab atas hubungan kerja, peraturan, alat, metode kerja, dan lain sebagainya. Organisasi terdiri dari tiga unsur utama, yaitu pekerjaan, manusia, dan sistem. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan adalah manajemen kinerja yang efektif terhadap karyawan. Manajemen kinerja personel yang baik akan berdampak positif pada kinerja seluruh organisasi.

Organisasi adalah suatu bentuk kelompok individu yang berinteraksi atau berbagi kehidupan mereka sebagai makhluk sosial. Entitas dapat diartikan sebagai tempat di mana seseorang berbagi dengan orang lain tentang suatu masalah tertentu. Suatu entitas dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek antara lain perpaduan antara visi dan misi serta tujuan yang sama untuk mewujudkan keberadaan kelompok masyarakat tersebut dalam masyarakat.

Pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan penggerak negara negara, khususnya aparatur sipil negara (ASN). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan masyarakat modern yang beradab dan taat hukum, demokratis, sejahtera, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparat negara yang mengabdikan pada negara dan bersedia menjadi pelayan masyarakat.

Pegawai yang baik dalam hal ini antara lain jika mengikuti semua peraturan pegawai negeri sipil (ASN) yang ditetapkan dalam organisasi jika dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, atau dengan tingkat kesalahan dan ketelitian terkecil dalam melaksanakan tugasnya.

Leadership for excellence Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak terlepas dari pengaruh pembagian kerja dan lingkungan kerja yang diwujudkan dalam keselarasan pegawai dengan hasil yang dicapai dan cara pengambilan keputusan yang menjadikan mereka sebagai *rewarded*, dipantulkan didistribusikan siapa yang dipromosikan, bagaimana mereka diperlakukan, bagaimana organisasi menanggapi lingkungannya.

Menurut (Robbins, 2013), pembagian kerja adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Pembagian kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai juga optimal. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi karena pembagian kerja secara realistis mempengaruhi kinerja pegawai. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun pegawai terhadap pengaruh pembagian kerja dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan pembagian kerja tersebut yang merupakan daya dukung yang kuat untuk kemajuan organisasi. Pembagian kerja yang kuat akan menumbuhkan kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan kinerja.

Menurut (Nitisemito, 2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pegawai melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara pegawai dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik

fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Pelaksanaan tugas oleh setiap pegawai yang mengemban tugas-tugas tertentu per individu dan pelaksanaan tugas oleh masing-masing pegawai yang mengemban keseluruhan tugas-tugas secara kerjasama dalam organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh dalam organisasi. Pencapaian tujuan bersama pada dasarnya merupakan proses kerjasama pelaksanaan tugas-tugas yang memiliki hubungan satu sama lain.

Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan.

Fenomena dalam hal kondisi lingkungan kerja dari pengamatan awal dapat di indikasikan bahwa pegawai berada dalam kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung diantaranya yaitu :

1. Masih terdapat keluhan dari staf mengenai kenyamanan tempat kerja yang kurang memadai. Ruang kerja yang kecil dan dipenuhi dokumen membuat staf merasa tidak nyaman. Selain itu, pendingin udara (AC) yang belum maksimal menyebabkan suhu ruangan tidak terjaga dengan baik, sehingga staf mudah merasa lelah dan kinerjanya menurun.
2. Tata letak ruangan seperti penempatan meja kerja dan peralatan lainnya masih belum teratur dengan baik, sirkulasi udara yang tidak memadai menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja dan menghambat produktivitas kerja.

Kesejahteraan kerja karyawan merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh atasan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Jika kesejahteraan kerja terpenuhi, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, ketidaknyamanan kerja akan menyebabkan karyawan sulit fokus, mudah tersinggung, malas, dan perilaku negatif lainnya yang dapat merugikan perusahaan. Selain itu, kurangnya perawatan gedung akan berdampak pada kondisi gedung yang buruk. Ini tentu akan mengganggu kenyamanan kerja karyawan dan menyebabkan penurunan kinerja.

Pembagian kerja

Dalam menjalankan kegiatan perkantoran, manajemen sangat diperlukan. Organisasi digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan manajemen yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, semua tugas dalam organisasi harus didistribusikan kepada pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. Dengan kata lain, pembagian kerja diperlukan untuk melaksanakan semua tugas pegawai. Pembagian kerja mengacu pada perincian atau pengelompokan aktivitas dan tugas yang serupa dan saling terkait untuk dilakukan oleh organisasi tertentu. Dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau pegawai dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan melakukan aktivitasnya atau pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja,

maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Nawawi dan Martini (2006).

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan (Mangkunegara, 2010). Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* yang diartikan sebagai hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya per satuan periode waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan. Kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi tentang tugas, imbalan internal dan eksternal serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menggunakan cara berpikir deduktif yang menunjukkan bahwa pemikiran dalam penelitian ini didasarkan pada pola yang umum atau universal kemudian mengarah kepada pola yang lebih sempit atau spesifik. Sedangkan berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini tergolong penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat yaitu variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Banggai yang berjumlah 37 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,30$. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics			
No	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Ket
1	X1.1	0.368	valid
2	X1.2	0.542	valid
3	X1.3	0.567	valid
4	X1.4	0.670	valid
5	X1.5	0.678	valid
6	X1.6	0.504	valid
7	X1.7	0.681	valid
8	X1.8	0.616	valid
9	X2.1	0.784	valid

10	X2.2	0.720	valid
11	X2.3	0.800	valid
12	X2.4	0.836	valid
13	X2.5	0.635	valid
14	X2.6	0.806	valid
15	X2.7	0.717	valid
16	X2.8	0.736	valid
17	Y1	0.467	valid
18	Y2	0.604	valid
19	Y3	0.410	valid
20	Y4	0.658	valid
21	Y5	0.705	valid
22	Y6	0.738	valid

Sumber : Olah data SPSS Versi 25, 2023

Pada Tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan semua variabel di dalam penelitian adalah valid, hal tersebut dapat dilihat dari nilai r hitung $> 0,30$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran Reliabilitas Alpha Cronbach (α) karena setiap butir pernyataan menggunakan skala pengukuran interval. Suatu instrument dapat dikatakan reliable/handal apabila memiliki nilai Alpha (α) lebih besar dari 0,60 Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 2. berikut ini :

Tabel 2.
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.944	22

Sumber : Olah data SPSS Versi 25, 2023

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Pengujian Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Berdasarkan hasil kuesioner responden maka dilakukan analisis data dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda 2 Prediktor, dalam hal ini adalah Pembagian Kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel bebas (*independent*) yang dinyatakan dengan variabel X dan kinerja pegawai dinyatakan sebagai variabel Y (*dependent*). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel tabulasi data responden dimana melalui data tersebut kita menghitung bentuk analisis regresi linear berganda.

Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel 3 yaitu :

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 2 Prediktor

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.817	3.244		2.718	.010
	X1	.227	.119	.292	1.913	.064
	X2	.265	.087	.466	3.050	.004

Sumber : Olah data SPSS Versi 25, 2023

Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel pembagian kerja (X_1) = 0,227 dan lingkungan kerja (X_2) = 0,265 sedangkan konstanta koefisien regresi sebesar 8,817 sehingga apabila dimasukkan dalam persamaan regresi akan diperoleh persamaan koefisien regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,817 + 0,227 X_1 + 0,265 X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut selanjutnya dapat dilakukan uji hipotesis dengan melakukan uji-t dan uji-F untuk mengetahui tingkat probabilitas yang dapat menentukan signifikan dari variabel koefisien regresi.

Penjelasan Hasil Uji-t Statistik

Di sisi lain untuk menguji hipotesis pengaruhnya secara parsial (masing - masing) digunakan uji-t hitung dengan kaidah dengan asumsi bahwa:

- Jika $t_{hit} \geq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% (0,05), maka sebuah variabel bebas yakni X_1 dan X_2 secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Jika $t_{hit} \leq t_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni X_1 dan X_2 , secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau $df = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$ maka diperoleh t-tabel = 1,691. Untuk menunjukkan bahwa dari masing-masing variabel bebas (X) yaitu Pembagian Kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian, dapat diuraikan sebagai berikut

Pembagian Kerja (X_1)

Pembagian Kerja merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel Pembagian Kerja mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,227 yang berarti bahwa Pembagian Kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 22,7 %, dengan kata lain jika Pembagian Kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 22,7% dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan t-hitung = 1,913 > t-tabel = 1,691, yang berarti bahwa variabel Pembagian Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun karena nilai signifikansinya 0,064 > 0,05 maka pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel Pembagian Kerja (X_2) memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian, sehingga hipotesis pertama terbukti berpengaruh namun tidak signifikan pengaruhnya.

Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif, karena diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,265 yang berarti bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 26 %, dengan kata lain jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 26 % dengan asumsi faktor lain adalah konstan.

Namun untuk melihat seberapa besar tingkat signifikannya, dapat di lihat pada Uji-t, dimana Uji-t menunjukkan $t\text{-hitung} = 3,050 > t\text{-tabel} = 1,691$, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian.

Dengan demikian bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X₂) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian, sehingga hipotesis kedua terbukti diterima.

Penjelasan Hasil Uji-F Statistik

Di sisi lain untuk menguji hipotesis pengaruhnya secara simultan digunakan uji-F hitung dengan kaidah dengan asumsi bahwa:

- c. Jika $F_{hit} \geq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan kurang dari 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni X₁ dan X₂, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- d. Jika $F_{hit} \leq F_{tab} \rightarrow$ atau apabila probabilitas kesalahan lebih dari atau sama dengan 5% (0,05), maka semua variabel bebas yakni X₁ dan X₂, secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung sebesar 13,855 dengan tingkat signifikan adalah 0,000. ini berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05. untuk membuktikan hal tersebut maka terlebih dahulu tentukan tingkat derajat kebebasan (*degrees of freedom*) atau $df = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$, maka diperoleh F-tabel = 3,276 apabila F-hitung > F-tabel maka variabel berpengaruh secara signifikan. Dengan perbandingan tersebut berarti dapat diketahui bahwa F-hitung = 14,223 > F-tabel = 3,276 yang berarti berpengaruh secara signifikan. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256.571	2	128.285	14.223	.000 ^b
	Residual	306.673	34	9.020		
	Total	563.243	36			

Sumber : Olah data SPSS Versi 25, 2023

Dengan demikian bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Pembagian Kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian, sehingga hipotesis kedua terbukti memiliki pengaruh.

Analisis Koefisien Korelasi Produk Moment

Untuk mengetahui bagaimana hubungan dari variabel Pembagian Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai dengan menggunakan analisis korelasi (R).

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.456	.423	3.00329

Untuk memberikan jawaban terhadap hipotesis dapat dilihat olah data SPSS 25 menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,675, ini berarti bahwa korelasi atau hubungan kedua variabel yaitu Pembagian Kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat.

Tabel 6.
Koefisien Korelasi Produk Moment

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi	Tafsirannya
0,00 – 0,139	+ dan -	Hubungan Sangat Rendah
0,20 – 0,399	+ dan -	Hubungan Rendah
0,40 – 0,599	+ dan -	Hubungan Cukup Kuat
0,60 – 0,799	0,675	Hubungan Kuat
0,80 – 1,000	+ dan -	Hubungan Sangat Kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Sedangkan Nilai R square adalah nilai pengkuadratan dari nilai korelasi atau biasa yang disebut koefisien determinasi yang bertujuan mengetahui seberapa besar variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Besarnya koefisien determinasi atau *adjust R square* sebesar 0,456 sehingga koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 45,6 %, ini berarti bahwa sebesar 45,6% dari kedua variabel bebas yaitu Pembagian Kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian, sedangkan sisanya ($100\% - 45,6\% = 54,4\%$) adalah merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Y), yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pembagian Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan pembagian kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian. Hal ini dapat di lihat pada pembahasan dibawah ini :

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Pembagian Kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif namun tidak signifikan, karena dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukkan rendahnya Pembagian Kerja pegawai terlihat dari permasalahan yaitu budaya kerja setiap pegawai yang sering menunda pekerjaan, sehingga berdampak pada pelayanan kepada masyarakat. Adanya budaya dari sikap pegawai yang lebih banyak menunggu di perintah oleh pimpinan di dalam bekerja. Dari permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa Pembagian Kerja memiliki dampak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian. Oleh karena itu Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai sebaiknya memperhatikan nilai-nilai dan norma-norma Pembagian Kerja untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi lingkungan Kantor terutama bagi sesama pegawai. Jika Pimpinan tidak dapat mengontrol lingkungan internal

kantornya, maka yang akan terjadi adalah konflik antar sesama pegawai yang akhirnya akan berpengaruh pada kinerja para pegawai.

Oleh sebab itu, Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai harus mampu untuk menciptakan Pembagian Kerja yang dapat meningkatkan kerjasama dan mempererat tali silaturahmi antar pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Hartono & Rotinsulu (2015). menyatakan bahwa pembagian kerja merupakan pemisahan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh kelompok individu tertentu untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan tersebut. Hal ini juga didukung oleh Ferdy Roring (2017) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado dengan judul, Pengaruh kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado hasilnya adalah kepemimpinan, pembagian kerja, dan kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pada pt bank danamon cabang manado agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar pelayanan dapat menjadi efektif dan efisien.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila dikaitkan dengan permasalahan yang terjadi pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian seperti masih ada keluhan dari para pegawai mengenai kondisi ruang tempat kerjanya yang kurang nyaman dimana ruang kerja yang kecil disertai dokumen yang menumpuk, pendingin udara (AC) yang dibutuhkan untuk menjaga suhu ruangan mengalami kerusakan, mengakibatkan pegawai merasa tidak betah saat berada diruangan kerja kemudian penataan ruangan seperti meletakkan meja bekerja dan alat-alat lainnya masih belum tertata dengan rapi, sirkulasi udara kurang memadai hal tersebut yang membuat pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja dan menghambat proses pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Dari penjelasan diatas maka perlu diketahui bawah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja pegawai.

Oleh karena itu Kepala Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai diharapkan lebih meningkatkan lingkungan kerjanya dengan memperhatikan masalah ukuran dan situasi ruangan kerja karena terihat dari ruangan kerja setiap unit kerja yang penataan ruangan yang untuk lebih baik, serta toleransi antar karyawan dalam pekerjaan perlu diperhatikan dan dijaga dengan baik. Hal ini sesuai pendapat (Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020)), (Eli *et al*, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Penelitian ini juga didukung oleh (Siregar dan Dinda Sumardika (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli Tengah, Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tapanuli.

Pengaruh Pembagian Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Pembagian Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab Pimpinan, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi pada umumnya dan sumber daya pada khususnya. Dapatan ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Rahmatullah, 2023) (Tafsir *et al*, 2023).

Untuk dapat mencapai kinerja pegawai yang diharapkan Pimpinan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia organisasi atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui peningkatan kinerja pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu salah satu upaya yang wajib dilakukan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan faktor Pembagian Kerja dan faktor lingkungan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pembagian kerja (X1) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai. Dari hasil uji ANOVA (*analysis of variant*) atau uji F didapatkan F-hitung lebih besar dari F-tabel, hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pembagian kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistika dan Persandian Kabupaten Banggai.

Daftar Pustaka

- Ahyari, A. (2004). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- E Hasmin, BN Verawati, M Tafsir, N Razak (2024). Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi: Sebuah Kajian Tentang Kinerja. *Economics and Digital Business Review*. Vol 5 no.1
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. (2010). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).

- Mangkunegara, A. P. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Edisi Keenam). Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*, (Edisi Ketigabelas). Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning, Natorp Boulevard.
- Rahmatullah, M. (2023). Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kepercayaan Diri : Sebuah kajian tentang Kinerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 23–28.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*, (Edisi Kelimabelas). New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing as Prentice Hall.
- Saydam, G. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schein. (2016). *Organizational Culture and Leadership*, (Edisi Kelima). San Fransisco: Jossey Bass Publisher.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Tafsir, WI Alam, M Kanto, MU Data (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management Vol 6 No.1*
- Tika, M. P. (2014). *Budaya Organisasi & Penigkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Budi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*, (Edisi Kelima). Jakarta: Raja Grafindo Persada.