

**PENGARUH PEMBAGIAN TUGAS, PEMBINAAN, KETERAMPILAN KERJA  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Studi Kasus Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang)**

**David Prabowo<sup>1)</sup>, Harun<sup>2)</sup>, Nisma Aprini<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Magister Manajemen, STIE Serelo Lahat

email: davidprabowo@gmail.com

<sup>2</sup>Magister Manajemen, STIE Serelo Lahat

email: hariseno65@gmail.com

<sup>3</sup>Magister Manajemen, STIE Serelo Lahat

email: nisma.aprini@gamil.com

**Abstract**

*The research objective was to see and analyze the effect of the Division of Tasks, Coaching, Work Skills and Organizational Commitment on Work Performance of the Regional Secretariat of Empat Lawang employees. The research methodology used is descriptive method with survey techniques. The research location is the Regional Secretariat of Empat Lawang Regency with the number of respondents as many as 75 people. The results showed that the division of tasks, coaching, work skills and organizational commitment affect the work performance of the Regional Secretariat of Empat Lawang employees. The effect generated by the division of tasks variable shows a regression coefficient value of 0.229 and a probability of 0.002, the coaching variable shows a regression coefficient value of 0.190 and a probability of 0.016, the skill variable shows a regression coefficient value of 0.782 and a probability of 0,000 then the organizational commitment variable shows a regression coefficient value of 0.154 and probability of 0.012.*

**Keywords:** *Coaching, Work Skills, Commitment, Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Pembagian tugas berkaitan dengan suatu hal yang penting bagi suatu kantor atau organisasi. Pembagian tugas itu sangat diperlukan karena adanya keterbatasan pengetahuan, sehingga tidak mungkin seorang untuk merangkap suatu pekerjaan. Melihat keterbatasan wewenang pada suatu jabatan, maka pembagian tugas sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Selain wewenang, dengan adanya keterbatasan dalam diri seseorang baik dari segi waktu, pengetahuan, keterampilan dan umur, maka sangat sulit bagi seorang untuk melaksanakan tugas seorang diri.

Sejatinya pembagian tugas sudah terbagi berdasarkan unit kerja masing-masing bagian. Maka untuk melihat data pembagian tugas pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang dapat dilihat pada tabel unit kerja berikut :

**Tabel 1.1**

**Unit Kerja Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang**

No	Unit Kerja	
1	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	Bagian Pemerintahan
		Bagian Kesejahteraan Rakyat
		Bagian Hukum
2	Asisten Administrasi Perekonomian, Pembangunan dan Sumber Daya Alam	Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam
		Bagian Administrasi Pembangunan
		Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
3	Asisten Administrasi Umum	Bagian Umum
		Bagian Organisasi
		Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan

**Sumber :** Sub.bag Kepegawaian Sekretariat Daerah Kab. Empat Lawang, 2019

Tabel diatas menunjukkan pembagian tugas berdasarkan unit kerja sudah terpenuhi. Namun dalam pembagian kerja ini masih banyak aspek yang mempengaruhinya, maka hal ini menjadi menarik untuk diteliti lebih dalam. Terlebih lagi pada praktiknya pembagian tugas ini sering terjadi penugasan yang tumpang tindih, atau bahkan tidak sesuai dengan tupoksi. Yang menjadikan terhambatnya kinerja. Pembinaan merupakan tugas yang terus menerus di dalam pengambilan keputusan yang berwujud suatu perintah khusus/umum dan instruksi-intruksi, dan bertindak sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Usaha-usaha pembinaan merupakan persoalan yang normatif yakni menjelaskan mengenai bagaimana perubahan dan pembaharuan dalam pembinaan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 Tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, dimaksud dengan Pembinaan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah adalah usaha, tindakan, dan kegiatan yang ditujukan untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selain pembinaan, prestasi kerja pegawai juga sangat dipengaruhi oleh keterampilan kerja. Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknis), dan orang-orang (keterampilan interpersonal). Tingkat pendidikan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang masih ada pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SMA. Untuk lebih optimalnya kinerja maka para pegawai ini perlu diberi dorongan agar menempuh pendidikan kembali untuk jenjang yang lebih tinggi.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, Robbins dan Judge (2008). Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi masyarakat wajib setia dan taat kepada Pancasila, sebagai falsafah dan ideologi negara, kepada UUD 1945, kepada Negara dan Pemerintahan. Biasanya kesetiaan dan ketaatan akan timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, oleh sebab itulah seorang Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari dan memahami secara mendalam tentang Pancasila, UUD 1945, Hukum Negara dan Politik Pemerintahan. Dalam Pasal 5 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 (pasal ini tidak diubah oleh UU No.43 Tahun 1999) Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku dan melaksanakan kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab.

## **2. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Pembagian Tugas**

Pembagian tugas merupakan suatu hal yang penting bagi suatu kantor atau organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan J. Panglaykim dan Hazil Tanzil (2008:104) menyatakan bahwa pembagian tugas itu sangat diperlukan karena : Adanya keterbatasan pengetahuan, sehingga tidak mungkin seorang untuk merangkap suatu pekerjaan. Ia membutuhkan tenaga ahli untuk setiap bidangnya, adanya keterbatasan waktu, seseorang tidak bekerja terus menerus selama dua belas jam setiap harinya tanpa menurunkan aktivitas produktivitas serta menurunkan kesehatannya, adanya pembatasan daya kerja, seseorang akan tetapi sulit mengerjakan sesuatu tugas sendiri atau mengerjakan yang berbeda sekaligus serta adanya pembatasan umur dan pembagian tugas, seseorang tidak dapat terus menerus memegang suatu jabatan karena saat ini nanti ia akan menyerahkan kepada orang lain sebagai penggantinya.

Menurut James Stoner dalam Manulang (2016:104) pembagian tugas adalah “Penjabaran suatu pekerjaan sehingga setiap orang-orang di dalam perusahaan bertanggung jawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas”. Pembagian Tugas menurut Sutarto (2010:25) yaitu : Pembagian Tugas adalah perincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh suatu organisasi tertentu. Indikator pembagian tugas menurut (Moenir, 2016 :143) yaitu sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai
2. Beban kerja,

### 3. Spesialisasi pekerjaan

## 2.2 Pembinaan

Menurut pendapat Miftah Thoha (2015:120) dalam bukunya yang berjudul “Pembinaan Organisasi” mendefinisikan, pengertian pembinaan bahwa :

1. Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, atau pernyataan menjadi lebih baik.
2. Pembinaan merupakan suatu strategi yang unik dari suatu sistem pembaharuan dan perubahan.
3. Pembinaan merupakan suatu pernyataan yang normatif, yakni menjelaskan bagaimana perubahan dan pembaharuan yang berencana serta pelaksanaannya.
4. Pembinaan berusaha untuk mencapai efektivitas, efisiensi dalam suatu perubahan dan pembaharuan yang dilakukan tanpa mengenal berhenti.

Sedangkan menurut Arifin (2008:30) pembinaan yaitu usaha manusia secara sadar untuk membimbing dan mengarahkan kepribadian serta kemampuan anak, baik dalam pendidikan formal maupun non formal. Pembinaan memberikan arah penting dalam masa perkembangan anak, khususnya dalam perkembangan sikap dan perilaku. Alwi Hasan (2003:152) menyatakan istilah pembinaan menurut etimologi berasal dari kata dasar “bina”, yang berasal dari bahasa Arab “bana” yang berarti membina, membangun, mendirikan, dan mendapat awalan pe dan akhiran an sehingga menjadi kata pembinaan yang mempunyai arti usaha, tindakan, dan kegiatan. Pendapat serupa juga disampaikan oleh A. Mangunhardjana (1991:12) bahwa istilah pembinaan juga dapat diartikan sebagai suatu proses belajar dengan melepaskan hal-hal yang sudah dimiliki dan mempelajari hal-hal baru yang belum dimiliki, dengan tujuan membantu orang yang menjalaninya untuk membetulkan dan mengembangkan pengetahuan dan kecakapan yang sudah ada serta mendapatkan pengetahuan dan kecakapan baru untuk mencapai tujuan hidup dan kerja yang sedang dijalani secara efektif. Pembinaan merupakan tugas yang terus menerus di dalam pengambilan keputusan yang berwujud suatu perintah khusus/umum dan instruksi-intruksi, dan bertindak sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Usaha-usaha pembinaan merupakan persoalan yang normatif yakni menjelaskan mengenai bagaimana perubahan dan pembaharuan dalam pembinaan. Indikator – indikator pembinaan pegawai yang dikemukakan oleh Moenir (2016:152) :

1. Pengembangan pegawai, meliputi : Ditujukan untuk kemajuan pegawai dan jenjang karir pegawai
2. Disiplin meliputi : Ketertipan pegawai dan pegawai berdaya guna
3. Penghargaan meliputi : Pemberian balas jasa dan pegawai bekerja semata – mata
4. Keselamatan dan keamanan meliputi : Keselamatan pegawai dan keamanan pegawai
5. Kesehatan kerja meliputi kondisi pegawai tidak merasakan terbebani secara kesehatan dan pegawai tidak terbebani secara finansial

## 2.3 Keterampilan Kerja

Menurut Dunette (2006 :129). Keterampilan Berarti Mengembangkan Pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat. Sedangkan menurut Gordon(2015) keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Dari pendapat para ahli diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa keterampilan setiap orang harus diasah melalui program training atau bimbingan lain training dan sebagainya pun didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki seseorang dalam dirinya. Jika kemampuan dasar digabung dengan bimbingan secara intensif tentu akan dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan bernilai bagi diri sendiri dan orang lain.

Menurut Amirullah dan Budiyono (2014:21) menjelaskan bahwa “Skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan”. Menurut Bateman dan Snell (2012:10) menjelaskan “Keterampilan merupakan bagian dari manajemen pengetahuan yang merupakan sekumpulan praktik yang bertujuan untuk menemukan dan memanfaatkan sumber-sumber data intelektual dari organisasi sepenuhnya mendayagunakan intelektualitas orang-orang dalam organisasi”. Menurut pendapat Kasmir dan Jakfar (2013:172) menyatakan “Komponen organisasi yang penting adalah pekerjaan atau jabatan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki karyawan”. Indikator Keterampilan Kerja(Simanjuntak, 2018 :130) sebagai berikut :

1. Kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan,
2. Kemampuan menentukan prosedur terbaik
3. Kemampuan menyelesaikan tugas
4. Kemampuan menentukan ukuran tugas
5. Kemampuan menentukan ukuran kualitas tugas
6. Kemampuan memprediksi hasil pelaksanaan

#### 2.4 Komitmen Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2016 :137) didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kajian penelitian yang luas dalam ilmu psikologi dan manajemen adalah tentang konsep dan peranan komitmen organisasional. Menurut L. Mathis - John Jackson (2011 :128) komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan organisasi pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran pegawai.

Menurut Fred Luthan (2014:181), komitmen organisasi didefinisikan sebagai : keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan Dessler (2015:147) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan : Berkomitmen pada nilai manusia: Membuat aturan tertulis, memperkerjakan menejer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

Cut Zurnali (2015 :174) mendefinisikan pengertian komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Menurut Cut Zurnali (2015:159) Indikator Komitmen Organisasi : Komitmen afektif, Komitmen kontinyu dan Komitmen normatif

#### 2.5 Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja. Menurut Nindyati (2016:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Heidjrachaman dan Suad Husnan (2012:188), prestasi kerja adalah arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyesuaian suatu pekerjaan. Menurut Malayu Hasibuan, (2015 : 105). Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.

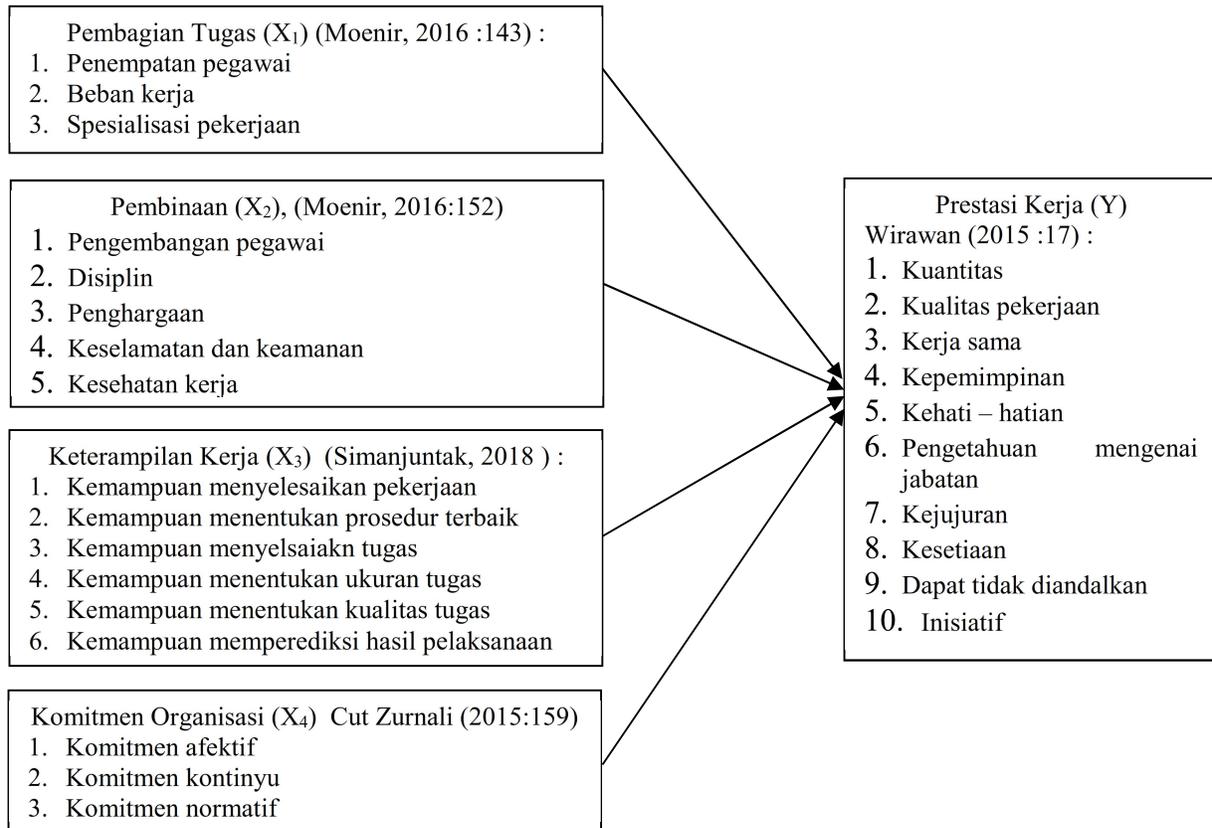
Indikator Prestasi Kerja Menurut Wirawan (2015 :17) adalah:

1. Kuantitas, meliputi : Jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan
2. Kualitas pekerjaan, meliputi :Mutu yang dihasilkan terhadap pekerjaan yang diselesaikan
3. Kerja sama, meliputi : Kerja sama dengan rekan kerja
4. Kepemimpinan, meliputi :Hubungan terhadap pimpinan
5. Kehati-hatian, Meliputi : Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

6. Pengetahuan mengenai jabatan, meliputi : Pemahaman pegawai terhadap tugas – tugasnya
7. Kejujuran, meliputi : Kejujuran pegawai dalam tugasnya
8. Kesetiaan, meliputi : Kesetiaan pegawai terhadap organisasi
9. Dapat tidaknya diandalkan, meliputi : Kemauan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
10. Inisiatif, meliputi : Keinginan pegawai dalam bekerja tanpa menunggu perintah atasan

## 2.6 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi tingkat kebenarannya. (Margono,2015 : 67). Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga Ada pengaruh pembagian tugas terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
2. Diduga Ada pengaruh pembinaan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
3. Diduga Ada pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang
4. Diduga Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh pembagian tugas, pembinaan, keterampilan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan membagikan kuisioner kepada responden. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Arikunto, (2017 :109) “Populasi adalah jumlah keseluruhan dari suatu gejala yang

mempunyai karakteristik yang sama, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang sebanyak 75 orang.

Menurut Margono, (2016 :121). Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Sampel yang diambil adalah sampel total keseluruhan populasi yaitu seluruh jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang sebanyak 75 orang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jadi metode yang digunakan dalam penelitian pengumpulan data terhadap seluruh populasi atau dapat disebut metode sampel jenuh.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket dan metode dokumentasi. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian yang bersifat sebab akibat (kausalitas), yaitu untuk melihat pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.1 Analisis Statistik

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja      a = Konstanta      X<sub>1</sub> = Pembagian Tugas  
X<sub>2</sub> = Pembinaan      X<sub>3</sub> = Keterampilan Kerja      X<sub>4</sub> = Komitmen Organisasi  
b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> = Koefisien Regresi      e = error term (kesalahan)

#### 2. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel *dependen* dengan variabel *independen*, atau sejauh mana kontribusi variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* (Bawono, 2003:92). Ciri-ciri R<sup>2</sup> sebagai berikut:

- Besarnya nilai R<sup>2</sup> terletak antara 0 sampai dengan 1.
- Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.
- Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*.

### 3.2 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2015 :136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.

H<sub>0</sub> = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H<sub>a</sub> : variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dengan dasar pengambilan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Data

#### 4.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan Hasil perhitungan output SPSS di atas semua pertanyaan pada variabel Pembagian Tugas (X<sub>1</sub>), Pembinaan (X<sub>2</sub>), Keterampilan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>4</sub>) serta Prestasi kerja (Y) dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,300.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Dari hasil output SPSS semua pertanyaan pada variabel Pembagian Tugas (X<sub>1</sub>), Pembinaan (X<sub>2</sub>), Keterampilan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>4</sub>) serta Prestasi kerja (Y) dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600.

### 4.1.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data, Sugiyono (2016). Berdasarkan grafik normal P-P Plot bahwa pola penyebaran data yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mendekati garis lurus diagonal di sekitar diagram. Dengan berlandaskan pedoman penilaian normalitas data maka disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen yaitu Pembagian Tugas (X1), Pembinaan (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

## 4.2 Hasil Analisis

### 4.2.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 2 Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	10.330	2.833		3.647	.001
PEMBAGIAN_TUGAS	.229	.071	.204	3.250	.002
PEMBINAAN	.190	.077	.114	2.476	.016
KETERAMPILAN_KERJA	.782	.062	.773	12.614	.000
KOMITMEN_ORGANISASI	.154	.060	.117	2.565	.012

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : Data Di Ola tahun 2021

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Nilai konstanta yaitu 10.330 merupakan nilai konstanta yang berarti jika nilai variabel Pembagian Tugas (X1), Pembinaan (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) konstant maka variabel Prestasi kerja (Y) bernilai sebesar 10.330. Nilai B<sub>1</sub> yaitu 0.229 artinya apabila variabel Pembagian Tugas (X1) ditingkatkan sebesar 0.229 maka variabel Prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.229. Nilai B<sub>2</sub> yaitu 0.190 artinya apabila variabel Pembinaan (X2) ditingkatkan sebesar 0.190 maka variabel Prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.190. Nilai B<sub>3</sub> yaitu 0.782 artinya apabila variabel Keterampilan Kerja (X3) ditingkatkan sebesar 0.782, maka variabel Prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.782. Nilai B<sub>4</sub> yaitu 0.154 artinya apabila variabel Komitmen Organisasi (X4) ditingkatkan sebesar 0.154, maka variabel Prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.154. Dengan demikian dapat kita simpulkan persamaan dari data di atas sebagai berikut :

$$Y = 10.330 + 0.229 (X_1) + 0.190 (X_2) + 0.782 (X_3) + 0.154 (X_4) + e$$

### 4.2.2 Koefisien Diterminasi

Koefisien Diterminasi adalah suatu alat yang digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel independent dapat diketahui dengan melihat besarnya koefisien diterminasi.

**Tabel 3 Koefisien Diterminasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.875	.868	1.22527

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN\_ORGANISASI, KETERAMPILAN\_KERJA, PEMBINAAN, PEMBAGIAN\_TUGAS

Sumber : Data Di Ola tahun 2021

Hasil tabel di atas menjelaskan nilai koefisien determinasi sebesar 0.875 menunjukkan bahwa variasi keempat variabel independent yaitu Pembagian Tugas (X1), Pembinaan (X2), Keterampilan Kerja

(X3) dan Komitmen Organisasi (X4) berkontribusi terhadap variabel Prestasi kerja (Y) sebesar 0.875 sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

## 6. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial (uji t) adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikansi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat dijumpai bahwa Pengujian Pengaruh Pembagian Tugas (X1) terhadap Prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3.250 serta probabilitas sebesar  $0.001 < 0.05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan Pembagian Tugas (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y), Pengujian pengaruh Pembinaan (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.476 serta probabilitas  $0.016 < 0.05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan Pembinaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y), Pengujian Keterampilan Kerja (X3) terhadap Prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 12.614 serta probabilitas sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan Keterampilan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y), Pengujian Komitmen Organisasi (X4) terhadap Prestasi kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.565 serta probabilitas sebesar  $0.012 < 0.05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan Komitmen Organisasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

## 4.3 Pembahasan

Pengujian variabel Pembagian Tugas (X1) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.229 dengan nilai signifikansi 0.002. maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sevy Yossa tahun 2013 dengan Judul penelitian "Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang" hasil penelitian menunjukkan Pembagian tugas (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang dengan nilai t hitung  $6.773 > 1.9840$ , artinya  $H_a$  Diterima, tolak  $H_0$ . Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan J. Panglaykim dan Hazil Tanzil (2008:104) menyatakan bahwa pembagian tugas itu sangat diperlukan karena adanya keterbatasan pengetahuan, sehingga tidak mungkin seorang untuk merangkap suatu pekerjaan. Ia membutuhkan tenaga ahli untuk setiap bidangnya, adanya keterbatasan waktu, seseorang tidak bekerja terus menerus selama dua belas jam setiap harinya tanpa menurunkan aktivitas produktivitas serta menurunkan kesehatannya, adanya pembatasan daya kerja, seseorang akan tetapi sulit mengerjakan sesuatu tugas sendiri atau mengerjakan yang berbeda sekaligus serta adanya pembatasan umur dan pembagian tugas, seseorang tidak dapat terus menerus memegang suatu jabatan karena saat ini nanti ia akan menyerahkan kepada orang lain sebagai penggantinya.

Pengujian variabel Pembinaan (X2) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.190 dengan nilai signifikansi 0.0016. maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Fendy Levy Kambey tahun 2013 dengan judul Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). Hasil penelitian menunjukkan Pembinaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan didapat koefisien regresi sebesar 0,185. Hasil uji hipotesis juga membuktikan bahwa pembinaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dibuktikan dari hasil uji – t sebesar 2,089 dengan sig.  $0,041 < \alpha = 0,05$ . Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa rata-rata responden memberikan persepsi yang baik terhadap pembinaan yang ada dalam organisasinya yaitu PT. Njonja Meneer. Pembina rata-rata bersedia untuk sebuah pertemuan dengan karyawannya untuk membahas masalah-masalah penting dalam organisasi. Selain itu karyawan merasa mendapatkan suatu yang berharga setelah adanya pembinaan. Hambatan kinerja dibahas di dalam pembinaan sehingga karyawan merasa ada manfaat yang diperoleh melalui pembinaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Miftah Thoha (2015:120) dalam bukunya yang berjudul "Pembinaan Organisasi" mendefinisikan, pengertian pembinaan merupakan tugas yang terus menerus di dalam pengambilan keputusan yang berwujud suatu perintah khusus/umum dan instruksi-intruksi, dan

bertindak sebagai pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Usaha-usaha pembinaan merupakan persoalan yang normatif yakni menjelaskan mengenai bagaimana perubahan dan pembaharuan dalam pembinaan.

Pengujian variabel Keterampilan Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.782 dengan nilai signifikansi 0.000. maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Moh. Rum Arisandy tahun 2019 dengan judul Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keterampilan pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir pegawai sebesar 4,18. Pengaruh positif ini berarti bahwa semakin banyak keterampilan yang diterima pegawai, maka semakin besar peluang pegawai untuk memperoleh pengembangan karir. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Dunette (2006 :129). Keterampilan Berarti Pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan suatu yang bernilai dengan lebih cepat.

Pengujian variabel Komitmen Organisasi (X4) terhadap variabel Prestasi kerja (Y) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0.154 dengan nilai signifikansi 0.012. maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Arina Nur andini Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). Dari hasil uji regresi komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan baik itu dari segi komitmen afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Continuance. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Fred Luthan (2014:181), komitmen organisasi didefinisikan sebagai : keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

## 5. SIMPULAN

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Pembagian Tugas terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Pembinaan terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Keterampilan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Empat Lawang

## 6. REFERENSI

- [1] A. Mangunhardjana. 1991. *Pembinaan: Arti dan Metodenya*. Yogyakarta. Kanisius.
- [2] A.S Moenir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta. Rosida
- [3] Alwi Hasan. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.
- [4] Amirullah dan Budiyono, Haris, (2014), *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Arikunto. 2017. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. Bumi Aksa.
- [6] Bateman, Thomas S dan Snell, Scoot A, (2012), *Manajemen: Kepemimpinan dan Kolaborasi Dunia yang Kompetitif*, Jakarta: Salemba Empat
- [7] Cut Zurnali. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Grasindo.
- [8] Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prehallindo
- [9] Dunnette. 2006. *Handbook of Industrial and Organizations Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- [10] Fendy Levy Kambey, Suharnomo, (2013). *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)*, Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi Vol. 10, No. 2, Juli, Thn. 2013, Halaman 142- 151
- [11] Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [12] Ghozali. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

- [13] Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- [14] L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- [15] Luthans, Fred & Jonathan P. Doh. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku. Edisi Ke-8. Buku Ke-2*. Jakarta. Salemba Empat.
- [16] Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk)*, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- [17] M Arifin. 2008. *Hubungan Timbal Balik Pendidikan Agama*. Jakarta. Bulan Bintang.
- [18] Malayu Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Mangkunegara. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- [20] Manullang, 2016, *Dasar\_Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press. P.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- [21] Margono, 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rinke Cipta. Jakarta
- [22] Miftah Thoha. 2015, *Peranan Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Untuk Kerja Perusahaan Bagian Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta:
- [23] Natasya Simanjuntak, C., 2018. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Mangli Djaya Raya Jember*.
- [24] Panglaykim dan Hazil Tanzil, 2008. *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: Ghalian Indonesia,
- [25] Purbayu, 2018. *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- [26] Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- [27] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [28] Sutarto Wijono. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana
- [29] Undang-undang Republik Indonesia, No. 8 Th 1974, Pasal 1 “ Pokok-pokok Kepegawaian Pegawai Negeri “
- [30] Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.