

ANALISIS PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA BANDUNG

Oleh:
Herni Herawati *)

Abstract

This research based on main problem, which is the low of Employee Performace. This conditions predicted because of has not implemented of Division of Work dimensions at Agency of Unity of the Nation and Comunity Empowerment City of Bandung. The approach in this research about Division of Work and Employee Performace from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Division of Work (X) as independent variable to employee performace (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value of influence Division of Work variable to Employee Performace at Agency of Unity of The Nation and Comunity Empowerment City of Bandung either through simultan and also by parsial. Conclusion of the research that Division of Work influential in positive and signficance to Employee Performace at Agency of Unity of The Nation and Comunity Empowerment City of Bandung. That accross the board Division of Work has been executed and implemented as according to Employee Performace dimensions.

Keywords: *public administration, division of work, employee performance.*

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia dilahirkan dalam organisasi, sebab itu manusia dalam menjalani kehidupannya tidak akan bisa lepas dari organisasi. Hal itu dikarenakan organisasi merupakan tempat berinteraksi manusia untuk mengembangkan dirinya dalam memenuhi hasratnya sebagai makhluk hidup agar dapat beraktualisasi diri dengan lingkungannya. Salah satu kegiatan yang dilakukan manusia dalam organisasi, yaitu melakukan kerjasama diantara anggotanya untuk menyatukan kekuatan agar pekerjaan yang dilaksanakan mencapai target dan sasaran yang diharapkan. Untuk meraih target dan sasaran tersebut, setiap anggota organisasi harus mampu menyatu untuk bekerja dengan penuh kesungguhan sebagai rasa tanggungjawab bagi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemauan untuk kerjasama dengan menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki oleh setiap unit kerja organisasi, baik itu potensi yang bersifat

material maupun nonmaterial, salah satu potensi penting antara lain sumber daya manusia. Upaya untuk memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia ini diawali dengan cara melakukan rekrutmen pegawai, kemudian melatih dan memberinya pendidikan dan pelatihan praktis mengenai pekerjaan yang dihadapinya, sehingga pegawai tersebut dapat memahami tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Upaya selanjutnya dalam memaksimalkan kemampuan potensi sumber daya manusia pada suatu organisasi, yaitu dengan memberikan tempat bagi pegawai pada posisi yang sesuai kemampuannya dengan cara melakukan pembagian kerja sesuai porsi pada unit kerjanya. Dalam pembagian kerja tersebut kegiatan dibagi-bagi sesuai porsi kerja pada unit organisasi. Pembagian kerja dimaksud, yaitu upaya memudahkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang memungkinkan orang itu dapat mempelajari dan memiliki keterampilan kerja yang

memadai, sehingga mampu bekerja dan berpengalaman dalam pekerjaannya untuk mendukung tugas, fungsi dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2007: 33) bahwa “Pembagian kerja itu berkaitan dengan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”. Pembagian kerja yang diuraikan dengan jelas dan terperinci sangat membantu pegawai dalam pelaksanaan tugas untuk menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga keahlian dalam pengalaman dan tanggungjawab yang dimiliki pegawai secara perlahan akan tumbuh dan meningkat menuju perbaikan kinerja secara menyeluruh.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu disertai dengan kualitas dan kuantitas serta mutu yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kinerja pegawai menurut Jamari dalam Rivai (2009: 633), dikatakan: “sebagai perwujudan wewenang, tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi”. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang telah ditetapkan dan dicapai secara maksimal, termasuk pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 04 Tahun 2013. Tugas pokoknya yaitu, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dan pemberdayaan masyarakat. Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung ditetapkan terbagi ke dalam 3 bidang di dalamnya ditambah satu bagian kesekretariatan. Berikut ini merupakan gambaran bidang pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung: Sekretariat, Bidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Bidang Pemberdayaan

Masyarakat dan Bidang Penanggulangan Kemiskinan.

Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung Nomor 295 Tahun 2013 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung, Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung mempunyai tugas pokok memimpin, mengatur, merumuskan, membina, mengendalikan, mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis lingkup bina ideologi dan wawasan kebangsaan, penanggulangan kemiskinan dan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan kewenangannya.

Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan belum tercapainya kinerja pegawai sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Adapun alasan pemilihan obyek penelitian ini, karena adanya masalah yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai dan perlunya pemecahan masalah melalui Pembagian Kerja sesuai dengan konsep yang dikembangkan dalam teori yang digunakan pada penelitian ini.

Hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas-tugas Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung ditemukan masalah yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai belum berjalan dengan tepat. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja pegawai rendah, indikasinya terlihat pada bagian Sekretariat Badan dalam pembuatan evaluasi dan pelaporan hasil kegiatan Badan. Di mana dalam proses pembuatan laporan sering terjadi ketidaksesuaian dengan standar aturan laporan yang berlaku, sehingga diperlukan perbaikan berkali-kali, di mana penyusunan laporan yang seharusnya dapat diselesaikan tanpa perbaikan, pada

kenyataannya diperlukan perbaikan hingga 4-5 kali. Hal ini disebabkan karena ketelitian dan mutu kerja pegawai yang rendah.

2. Penggunaan waktu masih rendah, hasil observasi menunjukkan bahwa hampir di setiap unit kerja dalam proses penyusunan program dan rencana kerja kegiatan sering mengalami keterlambatan. Dimana berdasarkan ketentuan, bahwa penyusunan program dan rencana kerja kegiatan dapat diselesaikan di bulan ke 2 (Februari) setiap tahun anggaran. Kenyataannya penyusunan program dan rencana kerja kegiatan baru bisa diselesaikan di bulan ke 4 (April). Hal ini menyebabkan terhambatnya proses pelaksanaan kegiatan pada tahun anggaran tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu rendahnya Kinerja Pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya dimensi-dimensi Pembagian kerja secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.
2. Berapa besar pengaruh Pembagian kerja yang ditentukan Dimensi-dimensi Pembagian Kerja yang meliputi: Dimensi Adanya Perincian Aktivitas, Dimensi Adanya Perincian Tugas, Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan, Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas, Dimensi Pemberian Tugas yang Merata, Dimensi Penempatan Pegawai yang Tepat dan Dimensi Penilaian Hasil Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.
2. Mengembangkan konsep teori Dimensi-dimensi Pembagian Kerja dan Faktor-faktor Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.
3. Menerapkan secara teoritis Pembagian Kerja dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

D. Kerangka Berpikir

Pembagian kerja sesungguhnya merupakan salah satu prinsip dalam organisasi, karena itu secara empirik Pembagian Kerja memiliki posisi yang sangat strategis dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Dalam konteks tersebut, pemahaman mengenai tingkatan Pembagian kerja tampaknya menjadi keharusan agar pelaksanaan kerja dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Daft (2006: 37) mengemukakan bahwa: "Pembagian kerja bagi pegawai bermanfaat untuk memudahkannya dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan, sedangkan manfaat bagi pimpinan yaitu memudahkan dalam melakukan pengawasan".

Pembagian kerja yang diuraikan dengan jelas dan terperinci sangat membantu pegawai dalam pelaksanaan tugas untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Pembagian kerja merupakan rincian aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas kepegawaian untuk memperoleh kepastian tugas, beban tugas dan rincian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kecakapan, pengetahuan yang cukup jelas tentang sasaran dan tujuan keseluruhan aktivitas dan tugas para pegawai yang kesemuanya itu dapat mempengaruhi terhadap berhasil atau tidaknya organisasi di dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja secara merta dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lebih jelasnya, peneliti menguraikan bagaimana cara melakukan pembagian kerja

yang baik, dalam hal ini Harits (2005: 25) mengemukakan bahwa untuk mengukur Pembagian Kerja Pegawai digunakan alat ukur Dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. Adanya Perincian Aktivitas. Rincian aktivitas ini berkaitan dengan kegiatan pegawai yang berkaitan dengan tugas rutin yang tertulis pada daftar rincian aktivitas.
2. Adanya Perincian Tugas. Rincian tugas merupakan rincian pekerjaan yang telah dirumuskan dalam juklak dan juknis dan pedoman kerja untuk melaksanakan tugas rutin.
3. Adanya Beban Tugas yang diberikan. Seluruh tugas yang diberikan kepada pegawai, beban tugas tersebut biasanya berkisar antara 5-12 jenis pekerjaan.
4. Memiliki Pemahaman Tugas. Seluruh pegawai seyogyanya memahami tugas yang dibebankan untuk menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan setiap saat.
5. Pemberian Tugas yang Merata. Setiap pegawai diberikan tugas yang merata agar terhindar dari perbedaan kegiatan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
6. Penempatan Pegawai yang Tepat. Ketepatan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya menunjang pekerjaan itu diselesaikan tepat waktu dan hasilnya maksimal.
7. Penilaian Hasil Kerja. Setiap pekerjaan perlu evaluasi untuk mengukur hasil kerja pegawai yang akan dijadikan standar untuk pekerjaan yang akan datang.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa dimensi pembagian kerja setidaknya harus mengacu pada aktivitas, rincian tugas, beban tugas, memahami pekerjaan, adanya tugas yang merata, menempatkan pegawai yang sesuai kebutuhan dan memberikan penilaian terhadap pekerjaan pegawai agar tugas-tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawabnya.

Setelah dipahami dimensi-dimensi Pembagian Kerja, tampak di sini kaitan antara kinerja pegawai pada setiap organisasi untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dengan segala segi sebagai suatu proses yang

perlu ditempuh secara terus menerus. Dengan demikian, pembagian kerja terkait dengan kinerja pegawai untuk pencapaian hasil keseluruhan yang dicapai organisasi. Adapun panjebaran mengenai kinerja pegawai dikemukakan oleh Moeheriono (2009: 60) sebagai berikut: “Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

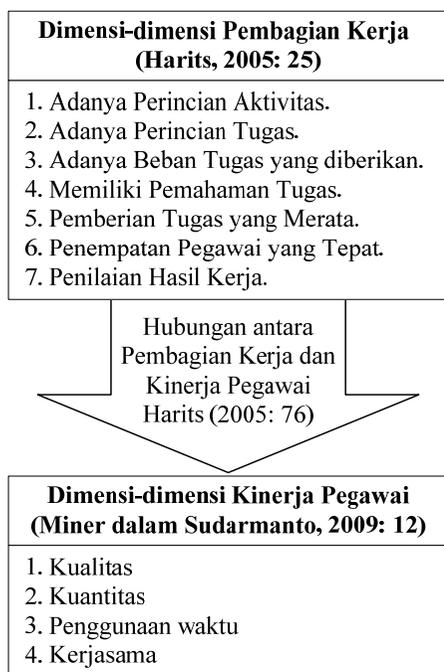
Kinerja dapat diketahui dan diukur, jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Lebih lanjut Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.
3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektifan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dimensi di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan hal lainnya terkait dengan aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Pembagian Kerja dan Kinerja Pegawai menurut ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Menurut Harits (2005: 76) mengemukakan bahwa “Pembagian kerja yang efektif dan tepat sasaran dapat meningkatkan kinerja pegawai”. Senada dengan pendapat tersebut, Siswanto (1999: 23) mengemukakan bahwa: “Adanya pembagian kerja yang baik pada suatu organisasi dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja

dan tanggungjawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai”.

Pendapat para ahli tersebut menyiratkan bahwa pelaksanaan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan mudah dipahami akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Pembagian Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Paradigma Berpikir tentang Pembagian Kerja
dan Kinerja Pegawai

E. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Besarnya Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.
2. Besarnya Pembagian Kerja yang ditentukan oleh: Dimensi Adanya Perincian Aktivitas, Dimensi Adanya Perincian Tugas, Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan, Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas, Dimensi Pemberian Tugas yang Merata, Dimensi Penempatan

Pegawai yang Tepat serta Dimensi Penilaian Hasil Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu 69 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) Studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada 69 pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung dengan teknik sensus.

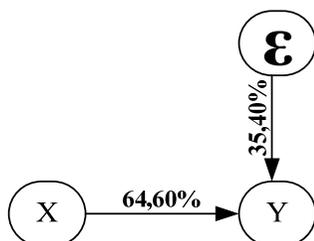
Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan *koefisien alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

G. Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *r* atau

nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

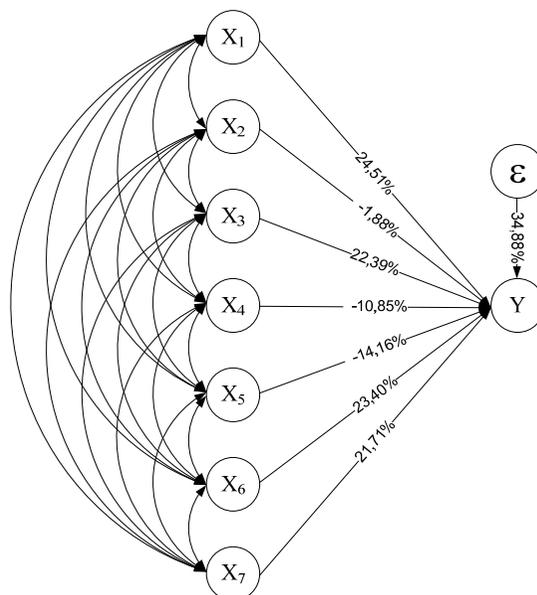
Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_7 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*) serta keterkaitannya dengan hipotesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 64,60%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 35,40%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor*. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapaun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_7 terhadap Y ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3

Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_7 terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_7 sebagai Dimensi-dimensi Pembagian Kerja terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1

Kesimpulan Analisis Statistik Variabel Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai

X_i	t hitung	t tabel	Kesimpulan	Ket.
X_1	4,260	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_2	-1,015	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X_3	3,437	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_4	-2,597	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X_5	-2,205	1,671	HO Diterima	Tidak Signifikan
X_6	4,076	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_7	3,242	1,671	HO Ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2016.

H. Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (*Path Analysis*), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. Pembahasan Pengaruh Simultan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung

Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pembagian Kerja menunjukkan besaran nilai signifikan Kinerja Pegawai secara optimal, yaitu 64,60%, artinya pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pembagian Kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan telah dijalankan secara penuh. Pimpinan telah melakukan Pembagian Kerja secara konsisten dan terprogram sedemikian rupa, sehingga Kinerja Pegawai meningkat, hal ini diketahui dari evaluasi yang dilakukan secara rutin. Melihat kenyataan di lapangan pelaksanaan Pembagian Kerja ini telah dilakukan dengan penuh kesungguhan dengan tujuan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara menyeluruh. Atas dasar itu, dapat dinyatakan bahwa variabel Pembagian Kerja cukup potensial dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

Keberhasilan Pembagian Kerja ini telah sesuai dengan visi dan misi Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Visi Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung yaitu: Mewujudkan Persatuan dan Kesatuan Bangsa yang Kokoh Menuju Masyarakat yang Demokratis, Berdaya, Mandiri dan Sejahtera.

Sedangkan misinya yaitu: (1) Menumbuhkan-kembangkan budaya politik demokratis yang santun, dan menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani. (2) Mengembangkan pemberdayaan masyarakat dan meningkatkan koordinasi dan kerjasama dalam rangka penguatan pemberdayaan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan. (3) Meningkatkan kapasitas kinerja SKPD.

Berdasarkan uraian di atas, makna dari pelaksanaan Pembagian Kerja tersebut menunjukkan bahwa Pembagian Kerja memiliki peran penting bagi peningkatan Kinerja Pegawai. Keberhasilan ini memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara penuh. Dengan demikian, pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai akan teratasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan mengurangi permasalahan yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 35,40%.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian.

3. Pembahasan Pengaruh Parsial Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung

Pengaruh parsial Pembagian Kerja melalui Dimensi Adanya perincian aktivitas terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 24,51%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Adanya perincian aktivitas belum sepenuhnya memberi makna pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Adanya perincian aktivitas terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai telah memiliki kemauan bekerja dengan dibarengi keuletan dalam bekerja, sehingga ketepatan hasil kerja masih sudah sesuai harapan.

Pengaruh parsial Pembagian Kerja melalui Dimensi Adanya Perincian Tugas terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 1,88%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Adanya Perincian Tugas belum memberi makna pada Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Rendahnya pengaruh Dimensi Adanya Perincian Tugas terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai belum bekerja dengan memanfaatkan rincian kerjanya, memanfaatkan pengalaman dalam bekerja, serta belum menunjukkan kompetensi dari keahlian yang dimilikinya.

Pengaruh parsial Pembagian Kerja melalui Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 22,35%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan telah memberi makna pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai telah menunjukkan keterampilan dalam bekerjanya yang disertai dengan baiknya ketepatan

penyelesaian tugas, sehingga telah memberi gambaran tentang penguasaan pekerjaan yang dimilikinya.

Pengaruh parsial Pembagian Kerja melalui Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 10,85%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas belum memberi makna pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Rendahnya pengaruh Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai belum menunjukkan keterampilan dalam bekerjanya serta tidak disertai dengan ketepatan penyelesaian tugas sehingga hal ini cukup memberi gambaran tentang penguasaan pekerjaan yang masih kurang dimiliki pegawai.

Pengaruh parsial Pembagian Kerja melalui Dimensi Pemberian Tugas yang Merata terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 14,16%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Pemberian Tugas yang Merata belum memberi makna positif pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Rendahnya pengaruh Dimensi Pemberian Tugas yang Merata terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai belum memiliki kemauan bekerja yang dibarengi keuletan dalam bekerja, sehingga ketepatan hasil kerja masih rendah.

Pengaruh parsial Pembagian Kerja melalui Dimensi Penempatan Pegawai yang Tepat terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 23,40%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Penempatan Pegawai yang Tepat telah memberi makna positif pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Penempatan Pegawai yang Tepat terhadap Kinerja Pegawai, karena pegawai telah memiliki keahlian yang tepat yang dibarengi keuletan dalam bekerja, sehingga ketepatan hasil kerja tinggi.

Pengaruh parsial Pembagian Kerja melalui Dimensi Penilaian Hasil Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 21,71%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Penilaian Hasil Kerja telah memberi makna positif pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Penilaian Hasil Kerja terhadap Kinerja Pegawai, karena berdasarkan hasil evaluasi para pegawai telah menunjukkan keterampilan dalam bekerja yang disertai dengan adanya ketepatan penyelesaian tugas, sehingga memberi gambaran yang jelas tentang tingginya penguasaan pekerjaan yang dimilikinya.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelian tentang pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel Pembagian Kerja telah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung, dalam hal ini variabel Pembagian Kerja merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial Dimensi-dimensi Pembagian Kerja yang terdiri dari dimensi Adanya perincian aktivitas, dimensi Adanya perincian tugas, dimensi Adanya beban tugas yang diberikan, dimensi Memiliki pemahaman tugas, dimensi Pemberian tugas yang merata, dimensi Penempatan pegawai yang tepat dan dimensi Penilaian hasil kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan

Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama diantara dimensi-dimensi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga dimensi Pembagian Kerja yang menunjukkan pengaruh tidak positif terhadap Kinerja Pegawai yaitu: dimensi Adanya Perincian Tugas, Memiliki Pemahaman Tugas dan Pemberian Tugas yang Merata. Dimensi-dimensi ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, mengingat terbatasnya kemampuan Kepala Badan dalam melaksanakan dimensi tersebut, karena pekerjaan dibatasi oleh aturan yang ada. Sedangkan empat dimensi lainnya yaitu: dimensi Adanya Perincian Aktivitas, Adanya Beban Tugas yang diberikan, Penempatan Pegawai yang Tepat dan Penilaian Hasil Kerja telah menunjukkan pengaruh positif, karena Kepala Badan telah melaksanakan tugas dengan tepat sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan Walikota Bandung.

J. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran Akademik:

- 1) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Pembagian Kerja dan Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel di luar variabel Pembagian Kerja.
- 2) Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik di masa mendatang.

2. Saran Praktis:

- 1) Mengoptimalkan kinerja pegawai melalui Pembagian Kerja khususnya ditinjau dari dimensi-dimensi yang belum memberikan

-
- pengaruh positif, yaitu dimensi Adanya Perincian Tugas, Memiliki Pemahaman Tugas dan Pemberian Tugas yang Merata.
- 2) Perlu dilakukan usaha-usaha pemecahan masalah berkaitan dengan kegiatan perincian tugas, pemahaman tugas dan pemberian tugas yang merata, karena belum dapat dijalankan dengan sepenuhnya oleh Kepala Badan, sehingga hal-hal tersebut perlu mendapat perhatian Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.
- 3. Saran Kebijakan:**
- 1) Sebaiknya dilakukan Pembagian Kerja dengan berorientasi pada petunjuk teknis dan pedoman kerja guna mendukung perbaikan kinerja pegawai secara menyeluruh dan melaksanakan aturan-aturan Kepala Dinas.
- 2) Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung memiliki pedoman kerja tersendiri yang berkaitan dengan teknis dan metode pembagian kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.

Dokumen-dokumen

Peraturan Walikota Bandung Nomor 295 Tahun 2013 Tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung.

*) *Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.*

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. 2006. **Manajemen**, Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Harits, Benyamin. 2005. **Teori Organisasi. Jilid 1, 2 dan 3**. Bandung: Insani Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moehariono. 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nazir, Mohammad. 2011. **Metode Penelitian**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Islamic Human Capital dari Teori ke Praktek (Manajemen Sumber Daya Islami)**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siswanto, B. 1999. **Manajemen Tenaga Kerja**. Bandung: Sinar Baru.