



## PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PASAR CISURUPAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KECAMATAN CISURUPAN KABUPATEN GARUT

Ikeu Kania;<sup>1</sup>Windy Widiawati<sup>2</sup>;

<sup>1</sup> UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan  
Kabupaten Garut

<sup>2</sup> Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut  
ikeukania@fisip.uniga.ac.id

### Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah adanya fenomena permasalahan yang terjadi di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut. Tujuan penelitian ini menemukan data dan informasi mengenai besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai. Kegunaannya untuk menambah wawasan Ilmu Administrasi Negara khususnya tentang pembagian kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data melalui penelitian, studi pustaka dan penelitian yang meliputi observasi, wawancara dan angket. Penulis melibatkan pegawai UPTD Pasar Cisarupan yang berjumlah keseluruhan 35 responden, dengan menggunakan pengambilan sampel teknik sensus/jenuh. Variabel menghasilkan data pada pembagian kerja sebesar 0,940, menghasilkan  $t_{hitung} 0,940 > t_{tabel} 0,334$  maka reliabel, sedangkan pada kinerja pegawai dengan hasil sebesar 0,867 yang menghasilkan  $t_{hitung} 0,867 > t_{tabel} 0,334$  maka reliabel. Terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan koefisien determinasi (besar pengaruh) sebesar 61,8%.

**Kata kunci:** Pembagian Kerja, Kinerja, Kinerja Pegawai.

### 1 Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman serta pengaruh globalisasi, persaingan antara pasar tradisional dan pasar modern tidak bisa dihindari, sehingga perkembangan pasar-pasar modern seperti halnya supermarket memiliki posisi yang sama strategisnya dengan pasar tradisional. Meskipun di beberapa daerah, posisi pasar tradisional cenderung kalah bersaing dengan pasar modern. Tetapi di beberapa daerah lainnya, bagi masyarakat pasar tradisional mempunyai posisi yang lebih strategis di bandingkan pasar modern. Namun, kondisi ini tentunya tetaplah dapat menjadi sebuah ancaman bagi keberadaan atau eksistensi pasar tradisional.

Pasar Tradisional adalah pasar yang dibangun dan dikelola oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, Swasta, Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik Daerah termasuk kerjasama dengan swasta dengan tempat usaha berupa toko, kios, los dan tenda yang dimiliki/dikelola oleh pedagang kecil, menengah, swadaya masyarakat atau koperasi dengan usaha skala kecil, modal kecil dan dengan proses jual beli barang dagangan melalui tawar menawar. Berbeda halnya dengan pasar

modern, pasar tradisional memiliki keunggulan bersaing yang bersifat alamiah dan tidak dimiliki oleh pasar modern. Diantaranya adalah terdiri dari seluruh lapisan masyarakat, lokasi yang strategis, keragaman barang, harga yang rendah dan sistem tawar menawar yang menunjukkan keakraban antara penjual dan pembeli.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Garut no. 2 tahun 2009 tentang pengelolaan pasar di Kabupaten Garut dan Peraturan Bupati Garut no. 3 tahun 2016 tentang penataan dan pembinaan pasar rakyat, pusat perbelanjaan, dan toko swalayan, dalam rangka peningkatan kualitas sarana dan prasarana penunjang penyelenggaraan pasar sehingga tercipta sinergitas antara pasar modern dan pasar tradisional serta sejalan dengan perkembangan perekonomian dan meningkatkan kebutuhan pelayanan pemerintah terhadap masyarakat dalam pengelolaan pasar di Kabupaten Garut, maka perlunya pengaturan pengelolaan pasar.

Pengelolaan pasar merupakan manajemen secara langsung terhadap pasar milik pemerintah daerah dan pengelolaan tidak langsung dalam bentuk pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap pasar modern. Untuk mencapai tujuan organisasi maka kemauan kerjasama untuk menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki baik potensi material maupun non material sangatlah penting. Salah satu bentuk dari manajemen yang baik bergantung pada kinerja pegawai yang mengelolanya, dan baik buruknya kinerja pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh pembagian kerja pegawainya.

Adanya perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi jabatan yang ada dalam suatu organisasi harus sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya, hal tersebut sebagai langkah awal dari penempatan pegawai untuk menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal. Namun, keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya tidak hanya terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai saja yang menempatkan pegawai baru maupun pegawai lama dalam posisi jabatan, melainkan upaya selanjutnya yaitu pembagian kerja.

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

Dengan adanya pembagian kerja dalam suatu organisasi, pegawai dapat dengan mudah melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sehingga memungkinkan para pegawai untuk dapat mempelajari dan memiliki keterampilan kerja yang memadai, sehingga mampu bekerja dan mempunyai pengalaman dalam pekerjaannya untuk mendukung tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya. Maka dari itu, tujuan organisasi akan tercapai dengan baik jika sumber daya manusia didalamnya dapat melaksanakan pekerjaannya dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang nantinya akan mempengaruhi proses pencapaian kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai merupakan kesediaan orang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan harapan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh (Sinambela, 2012) bahwa “ Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai ini perlu dibuat standar pencapaiannya melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan.” Namun tak jarang

sering kita temukan adanya permasalahan-permasalahan dalam pembagian kerja dalam suatu organisasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Sehingga dapat dipahami bahwa ketepatan pembagian pekerjaan merupakan salah satu proses untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya secara terarah.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Garut no. 2 tahun 2009, Pasar Cisarupan merupakan pasar tradisional dan termasuk pasar tipe B, yaitu pasar yang kedudukannya berada di wilayah ibukota Kecamatan Cisarupan yang jenis jualannya kurang lengkap dibandingkan pasar tipe A yang jenis jualannya lebih lengkap, karena kedudukannya satu tingkat lebih tinggi dibandingkan pasar tipe B pembangunan dan pengelolaan Pasar Cisarupan dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dibawah pengawasan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Garut dengan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga Pasar Cisarupan termasuk kedalam organisasi pemerintah. Sebagai suatu organisasi, pihak pengelola Pasar Cisarupan juga harus memperhatikan bagaimana pembagian kerja pegawai dan sejauhmana kinerja pegawainya.

## 2 Kajian Teori

Adanya pembagian kerja dalam organisasi disebabkan karena kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan sangatlah terbatas, sehingga pembagian kerja harus ada dalam suatu organisasi karena tanpa pembagian kerja berarti tidak ada organisasi dan kerjasama di antara anggotanya. Dengan pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab maka kerjasama dan keterikatan formal dalam organisasi akan terbentuk, sehingga dengan adanya pembagian kerja maka setiap kegiatan yang dilakukan akan lebih efektif demi tercapainya suatu tujuan.

Menurut (Hasibuan M. S., 2003) pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Menurut (Wibowo, 2007)“Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan.” Dengan demikian, pembagian pekerjaan perlu dilaksanakan secara seksama, yang berarti dalam pembagian pekerjaan ini haruslah sesuai antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani disertai dengan prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pegawai yang bersangkutan.

Menurut (Rivai, 2014) manfaat pembagian kerja adalah untuk menentukan:

- 1) Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas. (*job summary and duties*)
- 2) Situasi dan kondisi kerja. (*working conditions*)
- 3) Persetujuan. (*Approvals*).

Sedangkan menurut (Hasibuan M. S., 2012) pembagian kerja harus menguraikan sebagai berikut:

- 1) Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yakni memberikan nama jabatan, seperti bendahara, sekretaris, staff dan lain-lain.
- 2) Hubungan tugas dan tanggungjawab, yakni perincian tugas dan tanggungjawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.
- 3) Standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
- 4) Syarat kerja harus diuraikan secara jelas, seperti alat-alat yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.
- 5) Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.

- 6) Penjelasan tentang jabatan dibawah dan diatasnya, yaitu harus dijelaskan jabatan darimana pegawai dipromosikan dan kejabatan mana pegawai akan dipromosikan.

Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata "*Performance*". *Performance* itu sendiri berasal dari kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa arti:

- 1) Melakukan;
- 2) Memenuhi atau menjalankan suatu;
- 3) Melaksanakan suatu tanggungjawab; dan
- 4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. (Rivai dalam Sinambela, 2012:5).

Sehingga dari beberapa arti tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. (Sinambela, 2012) Dari definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja itu lebih ditekankan pada prosesnya, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Selanjutnya menurut Prawirosentono (Sinambela, 2012) "kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika".

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sehingga kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012).

Menurut (Sudarmanto, 2015) standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal, yaitu:

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi.
3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

Sedangkan, untuk menilai kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi didasarkan pada dimensi atau indikator sebagai aspek-aspek yang menjadi ukurannya. Ukuran-ukuran tersebut dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Sehingga, dimensi ataupun kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak termasuk organisasi itu sendiri. Menurut Miner (dalam Sudarmanto, 2015:11), ada 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

- 5) Dari beberapa penjelasan para ahli tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai yang baik itu dihasilkan dari pelaksanaan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan mudah dipahami oleh pegawai, sehingga dengan pembagian kerja yang optimal maka tujuan organisasi dapat tercapai.
- 6) Pelaksanaan pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan dan mudah dipahami akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan kata lain adanya pembagian kerja akan memudahkan pelaksanaan berbagai macam beban kerja yang ada dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja atau hasil kerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

### 3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas, yang mana deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel yang diteliti sedangkan kausalitas untuk mengetahui hubungan antar variabel.

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah.

#### 3.1 Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yang terdiri dari satu variabel bebas atau independen (variabel x) yaitu Pembagian Kerja dan satu variabel terikat atau dependen (variabel y) yaitu Kinerja Pegawai. Selanjutnya, disusun operasional variabel penelitian sebagai berikut.

Tabel 1: Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	<b>(Variabel X) Pembagian Kerja</b> <b>(dalam Sutarto (2015:105-141)).</b>	1. Perincian Aktivitas dan Tugas	- Tugas pokok dan fungsi. - Juklak juknis. - Pedoman kerja. - Bagan Organisasi Aktivitas dan Tugas - Bagan Organisasi Aktivitas dan Tugas.
2. Jumlah Tugas		- Jenis pekerjaan. - Kompleksitas pekerjaan. - Jumlah pekerjaan	
3. Variasi Tugas		- Tugas yang sejenis. - Tugas yang berkaitan. - Banyaknya beban tugas.	
4. Beban Tugas yang merata		- Persamaan tugas. - Jumlah tugas. - Kemampuan pegawai dalam memegang tugas.	
5. Penempatan		- Sesuai dengan keahlian. - Sesuai dengan keberanian. - Sesuai dengan jenis kelamin. - Sesuai dengan umur. - Penunjukan.	

			- Hasil seleksi
		6. Penambahan dan pengurangan Volume Kerja	- Jumlah Pegawai disesuaikan dengan volume kerja. - Kemampuan pegawai menyelesaikan tugas. - Berat/ringannya jenis pekerjaan atau tugas.
		7. Pengkotakan Pejabat	- Kerjasama. - Tanggung Jawab. - Rasa peduli.
		8. Penggolongan Tugas	- Tugas yang dikerjakan seketika, segera, dan berjangka panjang. - Tugas yang mudah dikerjakan, sukar dikerjakan, dan sulit dikerjakan. - Tugas yang dikerjakan sendiri, kelompok, dan yang dilimpahkan kepada yang lain.
		9. Dasar Pembagian Kerja	- Fungsi. - Produksi. - Rangkaian kerja.
		10. Penilaian Pembagian Kerja	- Monitoring. - Evaluasi.
<b>2</b>	<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
	<b>(Variabel Y) Kinerja Pegawai (Miner dalam Sudarmanto 2015:11-12)</b>	1. Kualitas	- Tingkat kesalahan. - Tingkat kerusakan. - Kecermatan. - Penyelesaian tugas sesuai dengan harapan.
		2. Kuantitas	- Pencapaian Target - Keberhasilan menyelesaikan tugas. - Volume Tugas.
		3. Pengguna Waktu	- Sesuai dengan <i>deadline</i> . - Kehadiran atau absensi. - Keterlambatan. - Keefektifan. - Taat pada aturan
		4. Kerjasama	- Bekerjasama dengan rekan kerja. - Menghargai rekan kerja. - Membantu atasan dengan memberikan saran. - Tanggung jawab.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut, yang berjumlah 35 orang. Selanjutnya, dengan menggunakan teknik *Non-probability Sampling* yaitu Sampling Jenuh yang seluruh populasinya ini dijadikan sampel .

### 3.3 Alat Ukur dan Instrumen Penelitian

Alat ukur penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang disusun secara terstruktur. Alat ukur penelitian ini digunakan sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang merupakan salah satu tahapan penting dalam penelitian ilmiah. dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian, yaitu untuk menguatititfikkan data kualitatif, maka dilakukan analisis pembobotan dengan menentukan skor tertinggi yang dikurangi oleh skor yang terendah, dibagi ke dalam lima interval.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial (Riduan, 2003). Oleh karena itu, untuk mengukur nilai jawaban dari angket atas pendapat dan persepsi dari setiap responden dan dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam Skala Likert adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Penilaian Skala Likert

No	Pernyataan Positif	Nilai	Pernyataan Negatif	Nilai
1	Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	1
2	Setuju	4	Setuju	2
3	C-D	3	C-D	3
4	Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	5

Sumber: (Riduan, 2003)

### 3.4 Teknik Analisis Data

Jenis data yang diteliti mencakup data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif didasarkan atas hasil wawancara dan observasi. Data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan cara pikir ilmiah, melalui penarikan kesimpulan secara logis, sistematis, cermat dan akurat berdasarkan kaidah-kaidah berfikir logis. Sedangkan data kuantitatif bersumber pada hasil penyebaran angket kepada responden.

## 4 Hasil dan Implikasi

### A. Pembagian Kerja di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut.

Pembagian kerja adalah serangkaian aktivitas dengan rincian tugas yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki oleh pegawai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pembagian kerja digunakan sebagai pemisah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh tiap individu dalam organisasi.

Seorang pegawai tidak akan mampu melaksanakan seluruh pekerjaan yang ada didalam organisasi tanpa bantuan orang lain, maka dari itu dengan adanya pembagian kerja seluruh pegawai akan dituntut tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang di bebankan terhadapnya.

Pembagian kerja dalam suatu organisasi sangat penting dan erat kaitannya dengan tercapainya tujuan organisasi, Pembagian kerja yang diuraikan dengan jelas serta terperinci sangat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Pembagian kerja diukur dengan 10 Dimensi dan 33 Pernyataan. Untuk mengetahui gambaran menyeluruh tentang Pembagian Kerja maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban untuk setiap responden dan setiap butir pernyataan.

### **B. Kinerja pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut**

Sasaran dari terbentuknya pembagian kerja adalah agar terwujudnya pegawai yang memiliki kinerja yang sesuai dengan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai diukur dengan 4 Dimensi dan 16 Pernyataan. Untuk mengetahui gambaran menyeluruh tentang Kinerja Pegawai maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban untuk setiap responden dan setiap butir pernyataan. Lebih jelasnya tabel-tabel berikut ini menyajikan hasil dan jawaban responden yang berkaitan dengan pembagian kerja

### **C. Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut**

Berdasarkan hasil pengolahan data dari angket yang disebar yang memaparkan kondisi pembagian kerja dan kinerja pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut sebagai mana diuraikan sebelumnya, tampak bahwa pembagian kerja yang dilaksanakan oleh UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut pada kriteria pembagian kerja yang baik, sementara itu tingkat kinerja pegawai pun berada pada tataran yang baik pula.

Hal ini dapat diketahui dengan dibuatnya kebijakan dan prosedur pembagian kerja yang harus ditaati oleh para pegawai agar terhindar dari tindakan-tindakan yang tidak diinginkan. Hanya saja masih ada beberapa standar yang tidak dijalankan dalam melakukan pekerjaannya. Seperti, adanya tumpang tindih jabatan atau rangkap jabatan dalam struktur organisasi. Permasalahan lainnya adalah kurangnya jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pengelolaan pasar, sehingga pembagian kerja dan penempatan kerja pegawai dinilai belum cukup optimal, sehingga akan berpengaruh kepada kinerja pegawainya.

Selain itu, ada beberapa pegawai yang mangkir dari jam kerjanya, dari tingkat keterlambatan. Hal tersebut dilihat dari persentase absensi di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut yang telah dijelaskan sebelumnya.

Kondisi ini menunjukkan keterkaitan antara pengaruh pembagian kerja dengan kinerja pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut bahwa apabila pembagian kinerja dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai akan baik pula, sehingga tujuan dari organisasi akan tercapai secara maksimal.

## **5 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan tentang pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pembagian Kerja di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut sudah cukup memadai dan dilaksanakan dengan baik dengan persentase hasil penyebaran kuesioner sebesar 84% (Baik). Hal ini dapat dilihat dengan



terpenuhinya komponen-komponen pembagian kerja, yaitu: Perincian Aktivitas dan Tugas, Jumlah Tugas, Variasi Tugas, Beban Tugas yang Merata, Penempatan Pegawai, Penambahan dan Pengurangan Volume Kerja, Pengkotakan Jabatan, Penggolongan Tugas, Dasar Pembagian Kerja, dan Penilaian Pembagian Kerja, walau dalam melaksanakan pekerjaan tidak terpaku pada peraturan yang ada.

Kinerja Pegawai dinilai telah efektif, dengan persentase hasil penyebaran kuisioner sebesar 83% (Baik), kesimpulan ini juga diambil berdasarkan hal-hal berikut: Perincian Kualitas, Kuantitas, Penggunaan Waktu, dan Kerjasama.

Terdapat pengaruh antara pembagian kerja dengan kinerja pegawai, kesimpulan ini diperoleh dari nilai perhitungan koefisien determinasi variabel pembagian kerja memiliki kontribusi 61,8% sedangkan 38,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis, nilai thitung 7,292 lebih sebesar dari ttabel 0,334 dengan tingkat kesalahan sebesar  $\alpha = 5\%$ . Sehingga hipotesis penulis yaitu menunjukkan bahwa dengan pembagian kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula dalam pencapaian kerja yang telah di tetapkan.

## 6 Rekomendasi

Setelah menguraikan kesimpulan, maka penulis mencoba memberikan saran sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut serta diharapkan dapat diharapkan bermanfaat baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang. Adapun saran yang dapat diberikan yaitu:

### 1. Saran praktis :

Saran ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pengelola UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut, yaitu Pembagian kerja di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut masih belum terlaksana dengan baik. Dilihat dari observasi dan wawancara peneliti ke lapangan, masih ada beberapa pekerjaan yang menumpuk dengan waktu pekerjaan yang sudah hampir habis. Baiknya para pegawai berbagi pekerjaan dengan sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut agar lebih cepat dan sesuai dengan waktu yang diberikan atau berkonsultasi dengan pimpinan agar permasalahan tersebut dicari solusi terbaiknya. Dalam keadaan pekerjaan yang masih menumpuk harusnya para pegawai lebih giat dan tidak mangkir setelah jam masuk kerja atau waktu sesudah istirahat, Karena kebiasaan seperti ini akan menurunkan tingkat kerja pegawai dan akan menjadi masalah dikemudian hari.

### 2. Saran teoritis :

Saran ini dijadikan kebutuhan Bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya, tentang Pembagian Kerja dalam kaitanya dengan Kinerja Pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut.

## Ucapan Terima Kasih

Dalam kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu selama berlangsungnya penelitian ini.

## Daftar Pustaka

- Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Riduwan. (2006). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: ALFABETA.
- Riduwan. (2015). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: ALFABETA.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, P. L., & dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutarto. (2015). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

## Dokumen-dokumen :

- Herawati, Herni; UNPAS. (2016). Analisis Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung. *Jurnal Herni Herawati*, 4-5.
- Peraturan Daerah Kabupaten Garut no. 2 tahun 2009 tentang pengelolaan pasar di Kabupaten Garut.
- Peraturan Bupati Garut no. 3 tahun 2016 tentang penataan dan pembinaan pasar rakyat, pusat perbelanjaan, dan toko swalayan.