

Pengaruh Pembagian Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

The Effect of Division of Work and Leadership on Employee Performance at a Public Company in the Medan City Market Region

Baginda Sorik Siregar^{1*}, Julianto Hutasuht²
^{1,2}Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan
Corresponding Author: bagindasorik@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja. Dugaan awal yang diajukan, pembagian kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yaitu pegawai tetap Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Jumlah sample ditetapkan 193 orang dengan menggunakan teknik random sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Teknik analisis data yang dipilih uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji t, uji F serta uji koefisien determinasi (uji R Square). Hasil penelitian diperoleh: hasil uji t, pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F, pembagian kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji R, pembagian kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu 36,5%, sisanya 63,5% dipengaruhi variabel bebas lainnya di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pengaruh; Pembagian Kerja; Kepemimpinan; Kinerja; Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect on performance. The initial assumption put forward was that the division of labor and leadership had a positive effect on employee performance. The research method used is descriptive quantitative research method. The object of research is the permanent employee of the Medan City Public Company. The number of samples was determined by 193 people using random sampling technique. The research instrument used a questionnaire with Likert scale measurements. The data analysis technique selected was validity and reliability test, classical assumption test, linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test (R Square test). The results obtained: the results of the t test, the division of labor has a positive effect on employee performance. While leadership has a positive effect on employee performance. The results of the F test, the division of labor and leadership simultaneously have a significant effect on employee performance. The results of the R test, division of labor and leadership on employee performance are 36.5%, the remaining 63.5% is influenced by other independent variables outside of this study.

Keywords: Influence; Division of work; Leadership; Performance; Employee.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pemimpin yang efektif harus berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Setiap organisasi harus ada pemimpinnya, yang dipatuhi dan disegani bawahannya, tanpa ada pemimpin maka pembagian kerja dalam organisasi tersebut dapat kacau balau karena tidak ada yang mengarahkan dan membimbing pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan. Pembagian kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah perwujudan dari pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Dengan demikian dipahami bahwa ketepatan pembagian kerja dan ketepatan kepemimpinan dalam mengarahkan pegawainya merupakan salah satu proses untuk mewujudkan kinerja pegawai yang baik, sehingga organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Begitu juga dengan kegiatan kepemimpinan yang dilakukan dinilai belum berjalan dengan efektif. Adanya sebagian pegawai yang tidak hadir pada tepat waktu dan adanya pegawai yang hanya sekedar mengabsensi saja, namun tidak melaksanakan tugas sesuai SOP (Standart Operasioanal Perusahaan). Hal ini selalu terjadi berulang-ulang. Maka pemimpin seharusnya mengambil tindakan teguran atau sanksi terhadap pegawai yang tidak menaati peraturan perusahaan, agar pegawai yang lainnya merasa tidak ada kecemburuan sosial. Jika hal ini tidak ditanggapi dengan serius maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai lainnya yang merasa terbebani oleh tugas pegawai yang tidak menaati peraturan perusahaan atau dengan kata lain meninggalkan pekerjaannya. Maka hal ini dapat menimbulkan peran ganda yang nantinya dapat mempengaruhi proses pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Proposal “Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan”.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih (menurut pendapat para ahli tentang desain penelitian.). Penelitian ini membahas “Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan berbagai data yang diperlukan dalam penelitian ini, yaitu:

1) Observasi (*observation*)

Menurut Syaiful Bahri (2018:85), "Observasi merupakan proses pengumpulan data dengan melakukan pencatatan atas segala perilaku dengan pengamatan secara langsung di tempat penelitian dan tanpa melalui proses pertanyaan".

2) Wawancara (*interview*)

Menurut Syaiful Bahri (2018:89), "Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan kepada objek penelitian". Dalam wawancara ini penulis menggunakan teknik wawancara terstruktur sesuai dengan kuesioner yang telah disediakan. Penggunaan teknik ini dengan pertimbangan agar jawaban yang diberikan oleh responden tidak bias dari yang seharusnya untuk diukur.

3) Kuesioner (*questionnaire*)

Menurut Syaiful Bahri (2018:92), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Teknik kuesioner mempunyai kelebihan karena dapat diukur tingkat kesahihan butirannya. Sifat kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan pertimbangan untuk memudahkan responden memberikan pilihan jawaban mengingat responden umumnya masing- masing mempunyai kesibukan.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono, (2017:207) kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variable dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan, metode analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran yang dimaksud adalah:

1. Metode deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran jelas melalui pengumpulan, penyusutan dan menganalisis data sehingga dapat diketahui gambaran umum perusahaan yang sedang diteliti.
2. Metode analisi kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengajukan data dalam bentuk angka.

Data untuk keperluan analisis dan penguasaan hipotesis diolah secara sistematis dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 20.0.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai

faktor peredictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal 2.

Untuk menguji hipotesis digunakan pengujian statistik Uji Regresi Linear berganda untuk mengukur seberapa besar Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Untuk pengukurannya dengan menggunakan persamaan rumus regresi linear berganda.

Persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X₁ dan X₂ : Variabel independen

a : Konstanta (nilai Y apabila X₁, X₂ = 0)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:264), “uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Pembagian Kerja (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat “Uji t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat”. Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t : Nilai yang dicari

r : Koefisien regresi

n : Jumlah responden

Kriteria pengujian hipotesis:

Jika t_{hitung} > t_{tabel} maka ada pengaruh signifikan antara variabel X₁, X₂ dan Y.

Jika t_{hitung} < t_{tabel} maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X₁, X₂ dan Y.

Uji F (Silmutan)

Menurut Syaiful Bahri (2018:192), “Uji F digunakan untuk pengujian hipotesis semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan juga untuk menentukan model kelayakan model regresi”. Adapun kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

1. Jika F_{hitung} ≥ F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya Pembagian Kerja dan Kepemimpinan secara serentak

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Pembagian Kerja dan Kepemimpinan secara serentak tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Adapun persamaannya sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

F : F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel

R^2 : Korelasi parsial yang ditemukan

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas.

Determinasi (R^2)

Menurut Anwar Sanusi (2016:136), "koefisien determinasi digunakan untuk melihat hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen, nilainya dapat positif dan negatif."

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi r^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Alat ukur yang reliabel mempunyai tingkat reliabilitas tinggi yang ditentukan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas berkisar antara 0-1. Semakin tinggi koefisien reliabilitas yaitu mendekati angka satu maka alat ukurnya semakin reliabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan Croanbach Alpha. Untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan tersebut dapat digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 1 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat

0,80 - 1,000

Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:250)

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha Variabel Pembagian Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 20 (2021)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach's Alpha* pada variabel Pembagian Kerja adalah $0,704 > 0,60$ (batas reliabilitas), maka dinyatakan instrumen tersebut kuat.

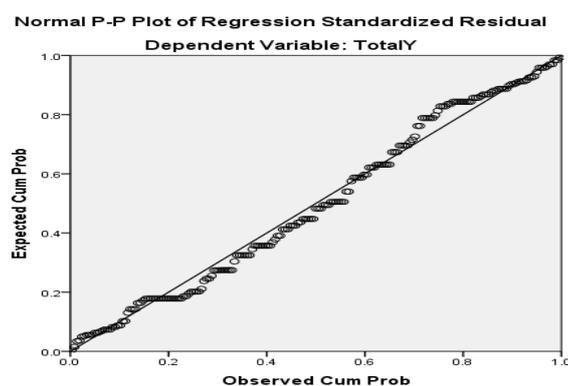
Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik, pengujian ini dilakukan untuk mendeteksi terpenuhinya asumsi-asumsi dalam model regresi berganda dan untuk menginterpretasikan data agar lebih relevan dalam menganalisis. Pengujian asumsi klasik meliputi:

Uji Normalitas

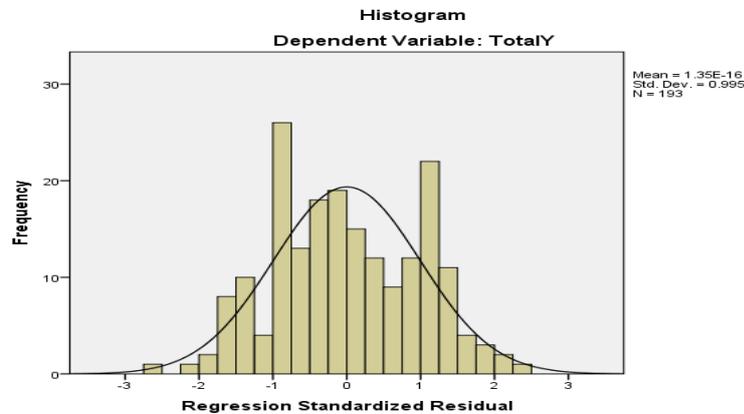
Uji normalis bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data, melalui analisis grafik dan uji statistik. Berikut disajikan hasil dengan menggunakan grafik Histogram dan grafik *Normal Probability Plot*. Kriteria pengambil keputusan, antara lain:

1. Jika titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.
2. Residual berdistribusi normal jika nilai signifikansinya $\geq 0,05$.
- 3.



Gambar 1 PP-Plot Uji Normalita
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar di atas grafik histogram menuju kecembungan seimbang di tengah dan titik-titik PP-Plot berada diantara garis diagram maka data dinyatakan normal.



Gambar 2 Histogram Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Selain grafik normal Scatterplot grafik histogram digunakan untuk melihat hasil uji normalitas. Gambar di atas sesuai dengan ketentuan uji normalitas yang menyatakan bahwa data dikatakan normal jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.

Uji normalis juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistik yaitu dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* seperti pada tabel berikut:

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		193
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.41834896
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.063
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		1.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,186 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Beberapa metode untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami gejala multikolinieritas, yaitu:

1. Perbandingan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2). Jika nilai $r^2 > R^2$ maka terjadi multikolinieritas dan jika $r^2 < R^2$ maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai *correlations partial* dengan nilai signifikansi (*significance (2-tailed)*) $< 0,05$ maka disimpulkan bahwa terbebas dari gejala multikolinieritas dan jika nilainya $> 0,05$ maka terjadi multikolinieritas.
3. Pada hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* > 10 , maka model regresi dikatakan baik dan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Toleranc e	VIF
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.332	1.321			
	Pembagian Kerja	.334	.055	.416	.705	1.418
	Kepemimpinan	.207	.052	.274	.705	1.418

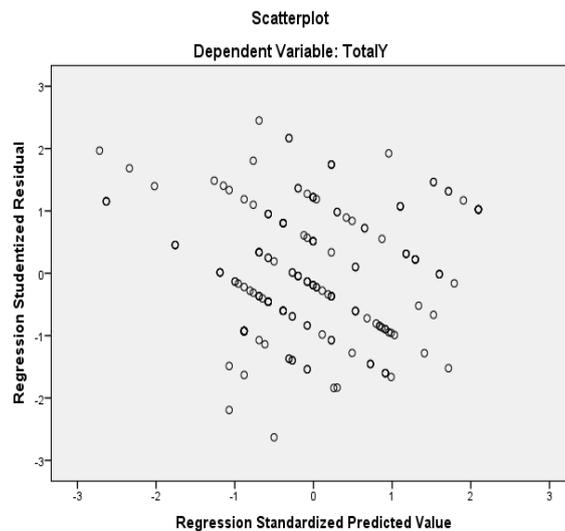
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 20 (2021)

Pada tabel 4 hasil uji multikolinieritas di atas dapat dilihat bahwa nilai toleransi dari Pembagian Kerja dan Kepemimpinan sebesar $0,705 \geq 0,10$. Dan juga nilai VIF dari Pembagian Kerja dan Kepemimpinan sebesar $1.418 \leq 10$, sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak mempunyai masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, dengan melihat dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3 Grafik Scatterplot
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 3 di atas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak atau menyebar di atas dan di bawah sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Regresi berganda bertujuan untuk mengukur intensitas hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.332	1.321		9.332	.000
Pembagian Kerja	.334	.055	.416	6.072	.000
Kepemimpinan	.207	.052	.274	3.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 12.332 + 0,334 \times \text{Pembagian Kerja} + 0,207 \times \text{Kepemimpinan.}$$

Hal tersebut dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 12.332 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel Pembagian Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan adalah sebesar 12.332.
2. Pembagian Kerja sebesar 0,334 dan Kepemimpinan sebesar 0,207 menunjukkan bahwa variabel Pembagian Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel Pembagian Kerja dan Kepemimpinan maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Yang didasarkan pada jika nilai b bertanda positif (+) maka menunjukkan angka peningkatan/naik dan jika nilai b bertanda negatif (-) maka menunjukkan angka penurunan.
3. Variabel Pembagian Kerja memiliki koefisien beta yang paling besar, artinya variabel Pembagian Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh Pembagian Kerja dan Kepemimpinan secara individu terhadap Kinerja Pegawai. Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikan 0,05 artinya ada pengaruh Pembagian Kerja dan Kepemimpinan secara individual terhadap Kinerja Pegawai.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada taraf signifikan 0,05 artinya tidak ada pengaruh Pembagian Kerja dan Kepemimpinan secara individual terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan program SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.332	1.321		9.332	.000
Pembagian Kerja	.334	.055	.416	6.072	.000
Kepemimpinan	.207	.052	.274	3.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 20 (2021)

Menentukan nilai t_{tabel} :

Nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom/df*) = $n - 2$. Pengujian yang dilakukan dengan dua sisi (yaitu $b = 0$ atau $b \neq 0$); maka nilai α harus dibagi 2 dan nilainya menjadi $(\alpha/2)$ $0,05/2 = 0,025$. Ketentuan nilai t_{tabel} menjadi α sebesar 0,025 dengan $df = n - 2 = 193 - 2 = 191$ dan dari tabel ditemukan sebesar 1.972.

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil perhitungan uji t sebagai berikut:

1. Variabel Pembagian Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $6.072 > t_{\text{tabel}}$ 1.972 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Pengujian ini membuktikan bahwa H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pembagian Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.
2. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3.994 > t_{\text{tabel}}$ 1.972 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Pengujian ini membuktikan bahwa H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk pengujian hipotesis semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan juga untuk menentukan model kelayakan model regresi atau untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serempak) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

1. Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Pembagian Kerja dan Kepemimpinan secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Pembagian Kerja dan Kepemimpinan secara serentak tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan program SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.197	2	114.098	56.12	.000 ^b
	Residual	386.249	190	2.033	6	
	Total	614.446	192			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 20 (2021)

Menentukan nilai F_{tabel} :

Derajat kebebasan (*degre of freedom/df*) numenator = $k - 1$ dan denumenator = $n - k$. k = jumlah variabel dan n = jumlah data. Dengan demikian nilai F_{tabel} untuk numenator adalah $3 - 1 = 2$ dan denumenator adalah $193 - 3 = 190$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,04.

Berdasarkan tabel 4.40 variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $56.126 > F_{\text{tabel}} 3,04$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima dan Pembagian Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

Pengujian Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model untuk menerangkan variasi variabel Pembagian Kerja dan variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai atau dapat pula dikatakan sebagai pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Mod	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.365	1.426

a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 20 (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai R adalah 0,609; artinya hubungan antara Pembagian Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,609. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.
2. Adjusted R Square adalah 0,365; artinya Kinerja Pegawai dijelaskan sebesar 0,365 atau 36,5%, sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi variabel bebas lainnya diluar penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai tetap atau sample jenuh yang sedang berkerja pada Perusahaan Umum

Daerah Pasar Kota Medan. Dari hasil pengolahan data kuesioner tersebut diperoleh identitas responden berdasarkan umur yang mendominasi adalah responden yang berusia 39 – 45 tahun, yaitu sebanyak 107 responden atau setara dengan 55.4%, berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui responden laki-laki berjumlah 95 orang (49.2%), sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 98 orang (50.8%) maka mendominasi responden pada penelitian adalah perempuan dari total keseluruhan. Mendominasi responden berdasarkan pendidikan pada penelitian ini adalah S-1 111 orang (57.5%). Demikian mendominasi responden berdasarkan jabatan adalah Staf B. Umum 28 orang (14.5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa laki-laki yang berusia 39 – 45 tahun, berpendidikan S-1, dan jabatannya Staf B. Umum lebih banyak dari responden lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Pembagian Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian, berdasarkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 12.332 + 0,334 x \text{ Pembagian Kerja} + 0,207 x \text{ Kepemimpinan}$.
2. Setelah dilakukan secara uji t (parsial). Variabel Pembagian Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $6,072 > t_{tabel} 1,972$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, bahwa variabel Pembagian Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,994 > t_{tabel} 1,972$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$, bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka mendukung H_1 dan H_2 .
3. Setelah dilakukan secara uji F (simultan). variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar $56,126 > F_{tabel} 3,04$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pembagian Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini berhasil mendukung H_3 .
4. Berdasarkan uji determinasi yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa pengaruh variabel Pembagian Kerja dan Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar sebesar 0,365 atau 36,5%, sedangkan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka penulis

memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pembagian kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hendaknya lebih ditingkatkan lagi. Karena pembagian kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Pembagian kerja hendaklah dilaksanakan dengan baik. Bagi pegawainya hendaklah bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada tiap-tiap pegawai agar visi dan misi Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan dapat tercapai dengan lebih baik. Dan juga diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan dan membimbing pegawainya agar bekerja lebih baik lagi sehingga mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
3. Pihak perusahaan dan manajemen Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan sebagai salah satu penyedia layanan tempat berjualan di Medan sebaiknya lebih memperhatikan bagaimana sistem pembagian kerja dan kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Karena dari hasil penelitian ini kedua variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Bagi pihak lain yang berfokus pada penelitian bidang ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia perlu memperhatikan hasil temuan ini dengan mereplikasi hasil penelitian ini pada objek penelitian lainnya di perusahaan lain di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka cipta.
- Bahri, Syaiful. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Benardin, H. John and Joyco E. A. Russell. (2016). Human Resources Management: An Experimental Approach, New York: McGraw-Hill, Series In Manajement.
- Ghozali, I. (2016) Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Handoko T. H. (2020). Manajemen. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- John and Russell. (2016). Human Resources Management: An Experimental Approach, New York: McGraw-Hill, Series In Manajement.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). Manjemen Sumber Daya Manusia. Bandung:PT.Remaja Rosdakarya.
- Robert and Jackson. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfa Beta.
- Suwatno. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Ariyanti. (2019). Pengaruh Kebijakan Mutasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PD. BPR Bank Daerah Lamongan Jawa Timur. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Kartika. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatra Utara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Lusigita. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Mustaqim. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Karawang. Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Paulina. V. R. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Ratulangi Manado.
- Prisilia N. Priyatno, Adolfin, Lucky O. H. Dotulong (2020). The Effect Of Leadership, Communication And Learning Organization On Employee Performance At The Industry And Trade Office Of North Sulawesi Province.
- Pratami. (2019). Pengaruh Konflik dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PD. Pasar Jaya). Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 14-22. From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
- Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2 Tanjung Balai, AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53. From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>
- Khairuddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83. From <http://ojs.uma.ac.id/Index.php/jmemme/Article/View/2773>
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196. From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182. From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Roswirman Roswirman, ELAZHARI(2021) Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia; AFoSJ-LAS (All Fields of Science J-LAS),V.1,no.4,2021 (hal.316-333).