

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA BALAI PEMASYARAKATAN (BAPAS) KELAS II SIBOLGA

Riamani Zamili¹, Mhd. Shafwan Koto², Hadijah Sipahutar³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Perusahaan STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Correspondence : riamanizamili21@gmail.com¹, mhd.shafwankoto@gmail.com²,
hadijahsipahutar@gmail.com³

Alamat : Jl. Padang Sidempuan No.98, Sarudik, Kec. Sarudik, Kabupaten Tapanuli Tengah,
Sumatera Utara 22531

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Pembagian Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Balai Pemasyarakatan (BAPAS) KELAS II Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Balai Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 32 responden.

Dari hasil uji T (Uji Hipotesis) diketahui bahwa secara parsial atau individu pembagian kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pada Balai Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga. Yang dapat dilihat dari t_{hitung} pembagian kerja sebesar 2,711 dan t_{hitung} beban kerja sebesar 6,649 > t_{table} sebesar 2.04523, dengan nilai signifikan pembagian kerja sebesar 0,011 dan beban kerja sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari α , 5% (0,05) dan uji F (uji anova) diketahui bahwa secara simultan atau bersama sama pembagian kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pada Balai Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga yang dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar 51.752 > F_{table} sebesar 3,33 t_{tabel} sebesar 2.04523 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian hipotesis yang diajukan yakni Pembagian Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pada Balai Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga terbukti dan dapat diterima.

Kata kunci : *Pembagian kerja, Beban Kerja, Kinerja*

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of division of labor and workload on performance at the CLASS II Sibolga Correctional Center (BAPAS). The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study were employees at Class II Sibolga Correctional Center (BAPAS) with a total of 32 respondents distributing questionnaires.

From the results of the T test (Hypothesis Test) it is known that partially or individually the division of labor and workload has a significant effect on performance at the Class II Sibolga Correctional Center (BAPAS). Which can be seen from the tcount of the division of labor of 2.711 and the tcount of workload of 6.649 > ttable of 2.04523, with a significant value of the

Received Desember 12, 2022; Revised Januari 2, 2023; Accepted Februari 18, 2023

*Corresponding author, e-mail : riamanizamili21@gmail.com

division of labor of 0.011 and a workload of 0.000 which is smaller than a, 5% (0.05) and the F test (anova test) it is known that simultaneously or together the division of labor and workload have a positive and significant effect on performance at Class II Sibolga Correctional Center (BAPAS) which can be seen from Fcount of 51.752 > Ftable of 3.33 ttable of 2.04523 with a significant value of 0.000 is less than 0.05, thus the hypothesis proposed, namely the Division of Work and Workload has a significant effect on Performance at the Class II Sibolga Correctional Center (BAPAS) is proven and acceptable.

Keywords: *division of labor, workload, performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada pegawainya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu.

Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi baik itu swasta maupun pemerintah, pembagian kerja merupakan hal yang penting dilakukan, semakin baik pegawai menguasai ilmu yang dia miliki maka akan semakin baik pula pekerjaannya.

Pembagian kerja harus diikuti dengan penempatan pegawai pada tempat yang tepat (*The right man on the right place*). Selain penempatan pegawai pada tempat yang tepat juga perlu diperhatikan tentang penyesuaian beban kerja.

Agar pembagian kerja efektif dilakukan, maka perlu untuk menghitung beban kerja yang tepat atas setiap aktifitas atau kegiatan yang ada dalam organisasi.

Agar pembagian kerja efektif dilakukan, maka perlu untuk menghitung beban kerja yang tepat atas setiap aktifitas atau kegiatan yang ada dalam organisasi, Pembagian kerja yang baik dan sesuai akan menimbulkan efisiensi dari segi waktu, biaya, tempat, tenaga dan sebagainya. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan bergantung pada kinerja suatu pemerintah daerah.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis membuat rumusan masalah penelitian ini yaitu :

- a. Apakah ada Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pada Balai Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga ?

- b. Apakah ada Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga ?
- c. Apakah ada Pengaruh Pembagian Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga ?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pembagian Kerja

Pembagian Kerja adalah “Pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan, **Wibowo (2017:40)**.

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, **Hasibuan (2019:33)**

Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu, **Munandar (2014:380)**.

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu sedikit atau terlalu banyak. Namun beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai dalam suatu organisasi harus tetap sama beban kerjanya. **Tarwaka (2014:128)**

Pengertian Kinerja

Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai, **Siagian (2016:227)**.

Kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya “*Performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”, **Prawirosentono dalam Pasolong (2016:176)**.

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan definisi diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.
3. Pembagian kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pembagian kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Setiap pelaksanaan penelitian selalu berhadapan dengan objek yang diteliti baik berupa manusia, benda maupun peristiwa yang dapat dijadikan sumber informasi.

Menurut **Sugiyono (2012:115)** populasi adalah “ Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya “. Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 32 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.

Sampel

Menurut **Arikunto (2006:120)** mengatakan bahwa “Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekedar 10-15% atau 20-25%”. Sedangkan **Sugiyono (2012:131)** menyatakan sampel adalah “ Sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sebagaimana dari pendapat di atas, dan dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 32 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Sumber Data dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Menurut **Arikunto (2016:129)** Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah “Subyek dari mana data dapat diperoleh”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundangan-perundangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - 1) Observasi, Adalah dengan, mengadakan penelitan langsung kepada objek yang dibahas guna mempoleh data.
 - 2) Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Pembagian kerja dan Kinerja yang menjadi faktor penelitian.
 - 3) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut **Situmorang dan Lufti (2012: 76)** menyatakan validiatas menunjukkan “Sejauhmana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat kolerasinya, sehingga validitas ada atau sah mempunyai validitas tinggi.

“Skor butir yang valid apabila korelasinya $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik”. (**Azwar, 2014 :36**).

Uji Reliabilitas

Pengukuran reabilitas dengan cara, *Consistency Realibility*, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan *construct* yang sama sesuai dengan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,8 reliabilitas sangat baik, tinggi / meyakinkan. $0,7 < Cronbach Alpha < 0,8$ reliabilitas baik dan *Cronbach Alpha* < 0,7 kurang meyakinkan. (Situmorang dan Lufti, 2012: 82).

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % maka *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. (Situmorang dan Lufti 2012:114).

Analisis Koefisien Korelasi

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien Korelasi
- n : Jumlah Sampel
- X : Variabel Bebas
- Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono, (2012 : 250) menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut **Supranto (2014;53)**, rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi dan r = Nilai korelasi yang didapat”.

Sebagaimana pendapat diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Pembagian kerja dan beban kerja terhadap Kinerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan Koefisien determinasi (Kd) dengan rumus : $Kd = r^2 \times 100 \%$

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows*, sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X1 = Variabel Pembagian kerja

X2 = Variabel Beban kerja

Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2012 : 250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

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

$$Df = 2$$

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA BALAI PEMASYARAKATAN (BAPAS) KELAS II SIBOLGA**

t : t_{Hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{Tabel} dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan $dk = n - 2$

Dengan ketentuan :

H_a : Diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan H_o Ditolak.

H_o : Diterima, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_a Ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA

Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga adalah Unit Pelaksanaan Teknis dari Kementerian Hukum dan HAM RI yang secara teknis berada dibawah Direktorat Jenderal Pemasarakatan dan secara administrasi substantif berada langsung dibawah Kantor Kemeterian Hukum dan HAM Sumatera Utara.

Sejarah berdirinya Balai Pemasarakatan (BAPAS) dimulai sejak Indonesia belum merdeka, saat itu Pemerintah Belanda mendirikan Jawatan *Reclasing* dan Pendidikan Paksa pada tahun 1927 berdasarkan Staatblad No. 251 Tahun 1926, berpusat di *Departemen Van Justitie* (Departemen Kehakiman) di Jakarta, dengan cabangnya Surabaya dan Semarang.

Tabel 1.
Data Hasil Jawaban Responden
Tentang Pembagian kerja

No Resp	Nomor Item										Jlh	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4,40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4,60
4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	37	3,70
5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35	3,50
6	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4,40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
8	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4,60
9	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	37	3,70
10	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35	3,50
11	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	37	3,70
12	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37	3,70
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3,90
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3,00
15	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	39	3,90
16	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3,60
17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4,40
18	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3,60
19	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4,40
20	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4,60
21	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3,70
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3,90
23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33	3,30
24	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35	3,50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00

26	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	33	3,30
27	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3,70
28	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4,40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4,00
30	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4,60
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3,60
32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4,40
Jlh	123	127	128	129	125	120	125	127	129	123	1,256	125,60

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 2.
Data Hasil Jawaban Responden
Tentang Beban kerja

No Resp	Nomor Item										Jlh	Rata- Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3.50
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	4.80
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33	3.30
5	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36	3.60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
7	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3.50
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	4.80
9	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	33	3.30
10	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36	3.60
11	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	41	4.10
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	3.80
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3.90
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
17	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3.50
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
19	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3.50
20	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	41	4.10
21	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34	3.40
22	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	3.80
23	4	3	4	5	3	3	3	4	5	3	37	3.70
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
25	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	3.80
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
29	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3.50
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	4.80
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
32	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3.50
Jlh	128	121	119	129	119	117	120	117	129	119	1.218	121.80

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

**Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai
Beban kerja dari setiap Item**

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata- rata
	S		SS		KS		TS		STS				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
1	4	20	24	96	4	12	0	0	0	0	32	128	4,00
2	4	20	17	68	11	33	0	0	0	0	32	121	3,78
3	23	115	9	36	0	0	0	0	0	0	32	151	4,72
4	5	25	23	92	4	12	0	0	0	0	32	129	4,03
5	4	20	15	60	13	39	0	0	0	0	32	119	3,72
6	3	15	15	60	14	42	0	0	0	0	32	117	3,66
7	4	20	16	64	12	36	0	0	0	0	32	120	3,75
8	21	105	11	44	0	0	0	0	0	0	32	149	4,66
9	5	25	23	92	4	12	0	0	0	0	32	129	4,03
10	4	20	15	60	13	39	0	0	0	0	32	119	3,72
												40,06	
Rata-rata												4,01	

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

**Tabel 4.
Data Hasil Jawaban Responden
Tentang Kinerja**

Nomor Resp	Nomor Item										Jlh	Rata- Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4.20
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	4.60
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	3.40
5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	3.70
6	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4.20
7	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
8	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	4.60
9	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	3.40
10	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	3.70
11	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3.20
12	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	3.80
13	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	38	3.80
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
15	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	37	3.70
16	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41	4.10
17	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36	3.60
18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4.20
19	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
20	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	40	4.00
21	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	3.40
22	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	3.70
23	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3.20
24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	3.80
25	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	3.70
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3.90

	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4.20
29	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	4.60
31	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41	4.10
32	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36	3.60
Jlh	130	120	111	128	127	118	117	116	128	117	1.212	121.20

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian kerja,
Beban kerja dan Kinerja

No Item	r _{hitung}	r _{kritis}	Kesimpulan
Variabel X (Pembagian kerja)			
Item 1	0.602	0,30	Valid
Item 2	0.538	0,30	Valid
Item 3	0.676	0,30	Valid
Item 4	0.629	0,30	Valid
Item 5	0.484	0,30	Valid
Item 6	0.674	0,30	Valid
Item 7	0.592	0,30	Valid
Item8	0.595	0,30	Valid
Item 9	0.489	0,30	Valid
Item 10	0.602	0,30	Valid
Variabel Y (Beban kerja)			
Item 1	0.702	0,30	Valid
Item 2	0.818	0,30	Valid
Item 3	0.349	0,30	Valid
Item 4	0.631	0,30	Valid
Item 5	0.792	0,30	Valid
Item 6	0.789	0,30	Valid
Item 7	0.853	0,30	Valid
Item 8	0.386	0,30	Valid
Item 9	0.631	0,30	Valid
Item 10	0.792	0,30	Valid
Variabel Y (Kinerja)			
Item 1	0.696	0,30	Valid
Item 2	0.701	0,30	Valid
Item 3	0.538	0,30	Valid
Item 4	0.600	0,30	Valid
Item 5	0.494	0,30	Valid
Item 6	0.792	0,30	Valid
Item 7	0.714	0,30	Valid
Item 8	0.592	0,30	Valid
Item 9	0.514	0,30	Valid
Item 10	0.744	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel penelitian pembagian kerja, beban kerja dan kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,300. Dengan demikian seluruh butir butir pertanyaan variabel pembagian kerja, beban kerja dan kinerja dinyatakan valid dan memenuhi syarat untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 6.
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pembagian kerja,
beban kerja dan Kinerja**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pembagian kerja	0,863	Reliabel
2	Beban kerja	0,913	Reliabel
3	Kinerja	0,891	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.14, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha masing-masing item pada variabel pembagian kerja, beban kerja dan kinerja lebih besar dari 0,600, dengan demikian seluruh item butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Tabel 7.
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.95886643
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.110
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa *Asymp, Sig* sebesar 0,154 > probabilitas 0,05 dan nilai *Z Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,053 < dari nilai *Z* untuk Sig 5% yaitu 1,97 yang berarti dari kedua data variabel tersebut dapat dintakan data berdistribusi normal.

Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 8.
Hasil Uji Regresi Linier dan Uji t (Uji Hipotesis)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.379	3.627		.656	.517
	Pembagiankerja	.270	.099	.283	2.711	.011
	Bebankerja	.655	.098	.695	6.649	.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.19 *Output* SPSS di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 2,379 + 0,270X_1 + 0,655X_2$, hal ini menunjukkan bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel kinerja ditentukan oleh variabel pembagian kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,270 dan sebesar 0,655 oleh variabel beban kerja.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dikatakan bahwa apabila ditambahkan satu satuan variabel Pembagian kerja akan menambah peningkatan variabel kinerja sebesar koefisien regresi 0,270 dengan catatan variabel beban kerja dan variabel lainnya yang tetap atau konstan. Demikian juga apabila variabel pembagian kerja dan variabel lainnya tetap atau konstan, sedangkan variabel beban kerja ditambah sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,655.

Uji Hipotesis

Variabel Pembagian Kerja

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 32$ ($32-2-1$) diketahui t tabel = 2.04523 dan t hitung = 2,711. Karena t hitung $\geq t$ tabel, maka variabel pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.
- Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,011 lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga

Variabel Beban kerja

- Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 32$ ($32-2-1$) diketahui t tabel = 2.04523 dan t hitung = 6.649. Karena t

hitung \geq t tabel, maka variabel Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.

- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.

PENUTUP

Kesimpulan.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada, teori-teori yang ditinjau sebelumnya dan metodologi penelitian yang digunakan serta hasil penelitian tentang pengaruh pembagian kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r kritis 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel pembagian kerja dan beban kerja serta kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel pembagian kerja dan beban kerja serta kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien kolerasi yang diperoleh koefisien korelasi variabel pembagian kerja sebesar 0,669, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara pembagian kerja dengan kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga dan koefisien korelasi variabel beban kerja sebesar 0,852, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara beban kerja dengan kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar nilai r^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,781 = 78,1%, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja oleh variabel pembagian kerja dan beban kerja sebesar 78,1% pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) ; II Sibolga, sisanya sebesar 21,9% artinya pembagian kerja dan beban kerja secara bersama sama dapat mempengaruhi kinerja pada

- Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga sebesar 78,1% dan sisanya 21,9% adalah faktor yang tidak dibahas pada penelitian ini.
5. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 2,379 + 0,270X_1 + 0,655X_2$ yang menunjukkan kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga akan bertambah sebesar 0,270 kali apabila terjadi penambahan sebanyak 1 (satu) satuan variabel pembagian kerja, jika variabel beban kerja dan variabel lainnya tetap atau konstan. Demikian juga apabila variabel pembagian kerja dan variabel lainnya tetap atau konstan dan variabel beban kerja ditambah sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,655 kali.
 6. Berdasarkan uji t (uji hipotesis) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,711 untuk variabel pembagian kerja dan 6,649 untuk variabel beban kerja ≥ 2.04523 dengan nilai signifikansi pembagian kerja sebesar 0,011 dan nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari α , 5% (0,05), maka Hipotesis alternatif (H_a) diterima kebenarannya, artinya terbukti pembagian kerja dan beban kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.
 7. Berdasarkan uji F (uji anova) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} didapat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $51.752 \geq 3,33$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari α , 5% (0,05), maka Hipotesis alternatif (H_a) diterima kebenarannya, artinya terbukti pembagian kerja dan beban kerja secara simultan atau bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas II Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpin Neksen¹. Muhammad Wadud dan Susi Handayani. (2021). *Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera*. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM :Vol. 2, No. 2, Juni 2021
- Arikunto Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta, Rhineka Cipta
- Azwar, S. 2014. *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fadel, Muhammad.2012, *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Furchan Arif. 2017. *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya, Usaha Nasional

- Gusti Riphaldi, 2019. *Pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudarajat, 2013, *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*, Erlangga, Jakarta
- Mahmudi, (2013), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Manuaba, 2012, *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*, Jakarta: Rineke Cipta
- Moenir. 2015, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Munandar, A.S, 2014, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
- Nanang Martono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Nazir, Moh. 2017. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, A. S, 2012 . *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Rizky, Achmad S. 2012. *Manajemen Penggantian dan Pengupahan Karyawan Perusahaan, Cetakan Pertama*, Gramedia Utama. Jakarta
- Rivai, Veithzal. el. at. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Sumadi. 2014. *Metodologi Penelitian* Cetakan Ke 25. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Supranto, J, 2014, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 1 Edisi 6. Erlangga, Jakarta.
- Sutarto (2012). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
- Tarwaka. 2014. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI

Vol.1, No.1 JANUARI 2023

e-ISSN: 2985- 5918 ; p-ISSN: 2985-590X, Hal 42-58

Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tambunan, Yenni Sofiana dan Hutabarat Kaslin Putra. 2021 *Implementasi Fungsi Controlling Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanauli Tengah*. All Fields of sciense J-LAS. Vol.1. Hal.65-72

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada