

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI FKIP UNS (STUDI EKSPLANASI)

Mey Vilani¹, Wiedy Murtini², Anton Subarno³

**Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan,
Universitas Sebelas Maret**

Jalan Ir. Sutami 36 A Kentingan, Jebres, Surakarta

E-mail : meylvilani72@gmail.com¹,

wiedymurtini@staff.uns.ac.id², antonsubarno@fkip.uns.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk: 1) mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret; 2) mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret; dan 3) mengetahui pengaruh budaya kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi eksplanasi di gedung F Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dengan jumlah sampel 50 pegawai tenaga kependidikan. Sampel penelitian diambil dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *IBM SPSS 24.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,92) > (2,02) dan signifikansi (0,00 < 0,05); 2) terdapat pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,30) > (2,02) dan signifikansi (0,00 < 0,05); 3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (30,97) > (3,20) dan signifikansi (0,00 < 0,05). Hasil penelitian ini menunjukkan keberartian ganda X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 56,90% dan sisanya 43,10% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian, keseluruhan hasil analisis ini mendukung hipotesis yang diajukan.

Kata kunci : budaya kerja, pembagian kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine : 1) the effect of work cult on employee's performance at the Teacher Training and Education Faculty of Universitas Sebelas Maret; 2) the effect of work distribution on employee's performance at the Teacher Training and Education Faculty of Universitas Sebelas Maret; and 3) the effect of work cult and work distribution on employee's performance at the Teacher Training and Education Faculty of Universitas Sebelas Maret. It is a quantitative study with a explanation study approach at F building Teacher Training and Education Faculty, 50 educational staff. The research sample was taken with a saturated sample. Data collection techniques use questionnaire and documentation. Data analysis techniques use

multiple linear regression analysis using SPSS release 24.0. The results show that 1) there was a significant effect of work cult on employee's performance as evidenced by $t_{value} > t_{table}$ (4,92) > (2,02) and significance (0,00 < 0,05); 2) there is a significant effect of work distribution on employee's performance as evidenced by $t_{value} > t_{table}$ (4,30) > (2,02) and significance (0,00 < 0,05); 3) there is a significant effect of work cult and work distribution on employee's performance as evidenced by $F_{value} > F_{table}$ (30,97) > (3,20) and significance (0,00 < 0,05). The results of this study indicate that the double meaning of X_1 and X_2 to Y by 56.90% and the remaining 43.10% is influenced by other variables not included in this study. Thus, the overall results of this analysis sanction the proposed hypothesis.

Keyword : Work Cult, Work Distribution and Employee's Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dari seorang pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangatlah penting karena dijadikan tolok ukur untuk mengetahui apa yang telah dicapai organisasi dan sejauh mana capaian tersebut berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pelanggan.

Menurut Brown dan Dennis dalam Mahanani, Nawazirul dan Widiartanto (2014) budaya kerja mempengaruhi organisasi dengan berbagai cara, salah satunya adalah mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja merupakan nilai-nilai atau prinsip yang dianut bersama dalam suatu organisasi dan dijadikan pedoman dalam bertindak. Dengan adanya perkembangan zaman budaya kerja sangat mempengaruhi proses jalannya organisasi. Kuat atau lemahnya budaya dalam suatu organisasi tercermin dari perilaku dan praktek sehari-hari karyawannya.

Selain faktor budaya kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pembagian kerja. Pembagian kerja dalam suatu organisasi muncul karena setiap orang memiliki

kemampuan terbatas dan memiliki ketrampilan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Pembagian kerja menurut Baedhowi (2011) merupakan suatu kegiatan yang menjelaskan mengenai suatu kewajiban serta kualifikasi yang ada dalam pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan. Pembagian kerja sangatlah penting untuk mengatur atau mengkoordinir pegawai supaya tetap saling berhubungan antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Pembagian kerja yang diuraikan dengan jelas dan terperinci dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Universitas Sebelas Maret merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang terletak di Surakarta. Universitas Sebelas Maret dalam menjalankan tujuannya memiliki budaya kerja yang bernama budaya kerja *ACTIVE* (*Achievement Orientation, Customer Satisfaction, Teamwork, Integrity, Visionary, Entrepreneurship*).

Budaya kerja *ACTIVE* bermisi mewujudkan perubahan cara berpikir (*mindset*) sivitas akademika menuju sikap dan perilaku profesional mencakup aspek-aspek yang dimaksud. Budaya kerja *ACTIVE* diharapkan mampu meningkatkan kinerja sivitas akademika di Universitas Sebelas Maret. Kinerja pegawai di UNS dapat diketahui

berdasarkan target yang ditetapkan pada *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu skala 4.00.

Berdasarkan dokumen yang diperoleh dari data Lampiran Laporan Rektor mengenai capaian kinerja keunggulan dalam sumber daya manusia di Universitas Sebelas Maret dari tahun 2015 sampai 2017 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 1 Capaian Kinerja Tenaga Kependidikan

Tahun	Indikator	
	Indeks Kinerja Staff Kependidikan (Skala 1-4)	Indeks kepuasan pelanggan atas pelayanan yang telah diberikan oleh Staff Kependidikan Skala (1-4)
2015	2.90	3.10
2016	3.00	3.15
2017	3.00	3.15

Sumber: Data Olah primer dari PPID UNS

Dari data diatas dapat diketahui bahwa indeks kinerja staff kependidikan dari tahun 2015 sampai 2017 masih berada pada skala 3.00, skala tersebut masih berada dibawah skala target yang ditetapkan pada KPI dan indeks kepuasan pelanggan atas pelayanan dari tenaga kependidikan juga masih berada pada skala 3.15. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tenaga kependidikan dilihat dari indikator capaian kinerja di Universitas Sebelas Maret dari 2015 sampai 2017 belum maksimal.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) merupakan fakultas terbesar di Universitas Sebelas Maret. Budaya kerja yang diterapkan di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan sama dengan budaya kerja Universitas Sebelas Maret yaitu *ACTIVE*. Dalam memberikan pelayanan administrasi untuk pelanggan di FKIP UNS lebih terfokus di gedung F. Di gedung F FKIP UNS dapat memberikan pelayanan surat keterangan aktif kuliah, legalisasi ijazah, surat ijin penelitian, surat observasi, keringanan UKT, penundaan pembayaran UKT,

pembayaran UKT diluar jadwal, surat ijin survey dan *tryout*, pendaftaran wisuda, pengurusan ijazah, permohonan salinan ijazah dan transkrip nilai, surat keterangan alumni dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di gedung F Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret (FKIP UNS), terdapat 50 pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan *jobdesknya* masing-masing, seperti bagian tata usaha, subbagian akademik, subbagian kemahasiswaan dan alumni, subbagian keuangan dan umum, dan subbagian perencanaan dan informasi. Di gedung F FKIP UNS pembagian kerja sudah jelas sesuai dengan bidangnya masing-masing, akan tetapi ketika ada mahasiswa melakukan urusan sering kali dilempar kesana kemari, sehingga pegawai terkesan kurang memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Pembukaan loket pelayanan di gedung F juga masih sering mengalami keterlambatan, dimana ketentuan yang ada buka jam 13.00, tetapi faktanya buka jam 13.00 lebih atau tidak tepat waktu. Masih ada pegawai di gedung F yang kurang memberikan kepuasan dalam melayani pelanggan sehingga budaya kerja *customer satisfaction* belum tercapai secara maksimal. Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di gedung F FKIP UNS masih kurang. Sehingga diperlukan adanya perbaikan untuk menangani masalah kinerja pegawai tersebut.

2. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi atau pengukuran (Sujarweni, 2014:6). Penelitian ini menggunakan pendekatan studi

eksplanasi karena penelitian ini dilaksanakan di gedung F Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta (FKIP UNS) yaitu Jalan Ir. Sutami 36 A Ketingan, Jebres, Surakarta, sedangkan FKIP UNS memiliki lima lokasi yaitu Ketingan, Ngoresan, Kleco, Pabelan dan Kebumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tenaga kependidikan di gedung F Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret (FKIP UNS) yang berjumlah 50 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tenaga pendidikan di gedung F FKIP UNS. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Variabel dalam penelitian ini ada 3 yaitu 2 variabel bebas (*independent*) dan 1 variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya kerja dan pembagian kerja dan variabel terikatnya kinerja pegawai.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena data diperoleh langsung dari responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumen. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai budaya kerja, pembagian kerja dan kinerja pegawai melalui daftar pernyataan. Sedangkan dokumen digunakan untuk mendapatkan data pembagian kerja dan jumlah pegawai tenaga kependidikan di gedung F FKIP UNS.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup karena peneliti telah menyiapkan pernyataan yang disertai jawaban opsional, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia. Kuesioner menggunakan *rating scale* dan skala *likert*. Skala *likert* yang digunakan terdiri dari empat tingkat jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang merupakan modifikasi

skala *likert* untuk meniadakan kategori jawaban tengah atau netral (Sugiyono, 2010:93).

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyusun tabulasi untuk mempermudah perhitungan.
2. Uji prasyarat analisis
 - Uji normalitas
Digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2010:36). Peneliti menghitung data dengan *Kolmogrov Smirnov Test* dengan taraf signifikansi 0,05.
 - Uji linieritas
Digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak (Priyatno, 2010). Peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 5%.
 - Uji multikolinieritas
Digunakan untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas antara X_1 dan X_2 . Multikolinieritas dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .
3. Uji hipotesis
 - Uji t
Digunakan untuk menguji hipotesis masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
 - Analisis regresi berganda
Digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
 - Uji F
Digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
 - Analisis koefisien determinasi
Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh

variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

- Sumbangan efektif dan sumbangan relatif

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu memilih masalah, studi pendahuluan, merumuskan masalah, merumuskan anggapan dasar, merumuskan hipotesis, memilih pendekatan, menentukan variabel dan sumber data, menentukan dan menyusun instrumen, mengumpulkan data, analisis data, menarik kesimpulan dan menulis laporan (Arikunto, 2010)

3. LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara dalam Aryana & Winoto Tj, 2017).

Menurut Kasmir (2016:189-195) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya budaya kerja dan pembagian kerja. Simanjutak dalam Widodo (2015:133) juga menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya faktor sarana pendukung yaitu budaya kerja dan pembagian kerja.

Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi : kualitas kerja, kuantitas atau jumlah *output* dari pekerjaan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu dasar yang terlihat maupun tidak terlihat dalam diri seseorang dipandang dari perspektif nilai, pemahaman cara

bekerja, norma, pola pikir dan perilaku setiap orang atau sekelompok orang dalam menjalankan suatu pekerjaan. (Frinaldi, 2018).

Budaya kerja dalam penelitian ini dibatasi pada budaya kerja yang ada di Universitas Sebelas Maret yaitu ACTIVE. Indikator budaya kerja dalam penelitian ini sesuai dengan nilai budaya kerja ACTIVE yaitu 1) *Achievement Orientation* (ide kreatif, orientasi pada hasil dan standar prestasi). 2) *Customer Satisfaction* (cepat tanggap, empati, fokus pada pengguna jasa dan proaktif). 3) *Teamwork* (fokus pada kinerja tim, kooperatif dan kontribusi). 4) *Integrity* (kedisiplinan, kejujuran dan akuntabilitas). 5) *Visionary* (perbaikan berkelanjutan, reputasi dan perwujudan ide menjadi tindakan). 6) *Entrepreneurship* (kreativitas, kemandirian dan kewirausahaan diberbagai bidang)

Selain budaya kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pembagian kerja. Pembagian kerja adalah perincian pengelompokan dan perincian tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu. (Sutarto dalam Murti, 2015). Pembagian kerja dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pembagian kerja pegawai tenaga kependidikan di gedung F FKIP UNS. Indikator pembagian kerja dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat dari Sutarto dalam Azhari & Wahid (2016) adalah sebagai berikut :

1. Rincian aktivitas kerja pegawai
2. Tiap-tiap pegawai harus memiliki rincian tugas
3. Jumlah tugas
4. Variansi tugas bagi para pegawai
5. Beban tugas yang merata
6. Ketepatan dalam menempatkan pegawai
7. Penambahan atau pengurangan pegawai

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas residual dengan menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS 24 diperoleh hasil 0,20. Data variabel X_1 , X_2 , maupun Y dapat dikatakan berdistribusi normal, karena hasil nilai signifikansi sebesar $0,20 > 0,05$.

Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan program SPSS 24 dengan *Test for Linierity* taraf signifikansi 5%.

Tabel 2 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai Signifikansi	Arti
Budaya Kerja	0,19	Linier
Pembagian Kerja	0,34	Linier

Sumber : Data diolah peneliti dari SPSS

Hasil uji linieritas variabel X_1 terhadap Y didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,19, yang mana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dinyatakan bahwa X_1 linier terhadap Y . Hasil uji linieritas variabel X_2 terhadap Y didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,34. Hasil tersebut juga bisa dinyatakan lebih dari 0,05, maka X_2 linier terhadap Y .

Uji Multikolinieritas

Uji statistik yang digunakan untuk menghitung multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* dengan taraf signifikansi 5% menggunakan program SPSS 24.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Nilai VIF
Budaya Kerja	1,11
Pembagian Kerja	1,11

Variabel Terikat: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah Peneliti dari SPSS

Didapatkan hasil nilai *VIF* untuk X_1 sebesar 1,11 dan untuk X_2 sebesar 1,11. Kedua hasil nilai *VIF* tersebut

masih berada di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu X_1 dan X_2 tidak ada pengaruh.

Uji t (Parsial)

Hasil pengolahan Uji t dalam penelitian ini didapatkan nilai t_{hitung} budaya kerja sebesar 4,92 dan t_{hitung} pembagian kerja sebesar 4,30. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh, maka t_{hitung} harus lebih besar daripada t_{tabel} . T_{tabel} untuk penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% (2 sisi = 0,025) dan $df = 47$ ($df = n - k$ jadi $df = 50 - 3$), didapatkan t_{tabel} sebesar 2,00174.

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	t_{hitung}	Nilai Signifikansi	Arti
Budaya Kerja	4,92	0,00	Signifikan
Pembagian Kerja	4,30	0,00	Signifikan

Variabel terikat: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah Peneliti dari SPSS

Hasil t_{hitung} budaya kerja (4,92) > t_{tabel} (2,00174) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya kerja. Hasil t_{hitung} pembagian kerja (4,30) > t_{tabel} (2,01174) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pembagian kerja.

Analisis Regresi Berganda

Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

\hat{Y} = variabel dependen

a = elemen konstan

b = koefisien regresi

X_1 = budaya kerja

X_2 = pembagian kerja

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat diperoleh data $\hat{Y} = 4,53 + 0,363X_1 + 0,32X_2$. Dapat dikatakan rata-rata peningkatan atau penurunan kinerja pegawai diperkirakan sebesar 0,36 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu

unit budaya kerja (X_1) dan akan meningkatkan atau menurunkan sebesar 0,32 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit pembagian kerja (X_2).

Uji F dan R Square

Hasil penghitungan uji F, didapatkan nilai F sebesar 30,97. Kriteria penentuannya adalah jika F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} maka H_a diterima atau terdapat pengaruh. F_{tabel} untuk penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% untuk jumlah variabel bebas sebanyak 2 buah dan banyak data 47 ($n-k-1 = 50-2-1$), didapatkan F_{tabel} sebesar 3,20. Oleh karena $F_{hitung} (30,97) > F_{tabel} (3,20)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dikatakan dalam penelitian ini, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya kerja dan pembagian kerja.

Koefisien determinasi atau R_2 (R Square) sebesar 0,569 atau 56,90%. Nilai R_2 (R Square) dapat diartikan bahwa budaya kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 56,90%, sedangkan 43,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Sumbangan Relatif dan Efektif

Dari perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa:

- Sumbangan efektif Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 31,40%.
- Sumbangan efektif Pembagian Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,50%.
- Sumbangan relatif Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 55,20%.
- Sumbangan relatif Pembagian Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 44,80%.

Hasil analisis tersebut memperkuat teori yang dikembangkan oleh Kasmir (2016:189-195) dan Simanjutak dalam Widodo (2015:133) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh

berbagai faktor, diantaranya yaitu budaya kerja dan pembagian kerja. Sejalan dengan teori tersebut, terdapat penelitian yang telah dilakukan Pratiwi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalimunthe (2009) juga menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Infokom dan PDE Kota Medan. Lestari (2017) menyatakan bahwa pembagian kerja memberikan pengaruh yang cukup besar dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian dan Pengembangan Kota. Hartono dan Rotinsulu (2015) menyatakan bahwa variabel pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prima Inti Citra Rasa Manado.

5. KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel} (4,92 > 2,02)$ dengan persamaan signifikansi $< 0,05$.
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, yang ditunjukkan dengan $t_{hitung} > t_{tabel} (4,30 > 2,02)$ dengan persamaan signifikansi $< 0,05$.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$

(30,97 > 3,20) dengan persamaan signifikansi < 0,05.

4. Besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai sumbangan efektif X_1 terhadap Y sebesar 31,40% dan sumbangan relatif X_1 terhadap Y sebesar 55,20%. Besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai sumbangan efektif X_2 terhadap Y sebesar 25,50% dan sumbangan relatif X_2 terhadap Y sebesar 44,80%. Dan variabel budaya kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 56,90%.

Saran

Pada angket penelitian item pernyataan dengan nilai rendah adalah target pekerjaan yang harus dicapai oleh pegawai terlalu banyak dengan tingkat kesulitan yang tinggi tetapi tidak disertai dengan adanya perubahan jumlah pegawai. Rincian tugas untuk setiap pegawai jelas akan tetapi pegawai yang melakukan pekerjaan berdasarkan rincian yang ada masih memiliki nilai rendah. Dari permasalahan tersebut peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret
 - a. Pimpinan disarankan melakukan pelatihan khusus maupun pengarahan minimal satu tahun 2 kali secara langsung dan berkesinambungan untuk memberikan perhatian kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Pimpinan disarankan untuk membuat perencanaan yang lebih baik mengenai kebutuhan maupun harapan dari pelanggan yang akan datang, sehingga pemberian pelayanan kepada pelanggan selalu memuaskan.
2. Bagi pegawai tenaga kependidikan di Gedung F Fakultas Keguruan dan

Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret

- a. Pegawai disarankan untuk menyampaikan kesulitan yang terjadi ketika melakukan pekerjaan, sehingga tidak berhenti bekerja ketika mendapatkan tugas yang memiliki tingkat kesulitan tinggi.
- b. Pegawai disarankan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga tidak menghambat tugas pekerjaan yang lainnya.
- c. Pegawai disarankan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan rincian tugas yang telah diberikan oleh pimpinan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa variabel budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh sebesar 56,90%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengungkapkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Aryana, P. & Hery, W. Tj. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung Non Akademik Universitas XYZ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17 (2), 89-110.
- Azhari, A. R. & Aji, A. W. (2016). Pengaruh Pembagian Kerja

- Terhadap Kualitas Pelayanan di Desa Pamekarsari Kecamatan Banyuresmi Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*, 7 (2), 29-38.
- Baedhowi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Pelita Insani.
- Dalimunthe, A. H. ((2009). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan). *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari, S. (2017). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Kota Bandung. *Skripsi*. Universitas Pasundan.
- Mahanani, I. W., Nawazirul L., & Widiartanto. (2014). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Karyawan sebagai Variabel Antara (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cetak Surat Kabar PT Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3 (4), 1-11.
- Murti, E. (2016). Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektifitas Organisasi Publik di Desa Karangrejo Kecamatan Kendal Kabupaten Ngawi. *Jurnal Sosial*, 16 (1), 76-92.
- Pratiwi, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Pendekatan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.