

# Pengaruh Kemampuan Dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan

Bella Tasha Seftia<sup>1</sup>, Yasir Arafat<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id](mailto:yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, tempat dilakukan penelitian ini pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang beralamatkan jalan Kapten P. Tendean No 1056, Sungai Pangeran Ilir Timur I. Hasil pembahasan berdasarkan hasil regresi berganda, diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan yaitu sebesar 0,268 dan nilai koefisien regresi untuk variabel pembagian tugas yaitu sebesar 0,576 serta koefisien konstanta sebesar 6,098. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah  $Y' = 6,098 + 0,268X_1 + 0,576X_2$ . Nilai Hipotesis secara parsial (uji t) untuk variabel kemampuan sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,112 > 1,985$ , berdasarkan perhitungan tersebut ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai dan ada nilai hipotesis variabel pembagian tugas sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,694 > 1,985$  artinya bahwa ada pengaruh pembagian tugas terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan kemampuan dan pembagian tugas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Hasil hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $32,654 > 3,09$ , berdasarkan perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan ada pengaruh kemampuan dan pembagian tugas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

**Kata Kunci :** Kemampuan, Pembagian Tugas, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

*This research was conducted to determine the influence of abilities and division of tasks on employee performance at the Department of Agriculture, Food Crops and Horticulture, South Sumatra Province. This type of research is quantitative research, the place where this research was carried out was at the South Sumatra Province Department of Agriculture, Food Crops and Horticulture, whose address is Jalan Captain P. Tendean No 1056, Sungai Pangeran Ilir Timur I. The results of the discussion are based on the results of multiple regression, the regression coefficient values for the variables were obtained. ability is 0.268 and the regression coefficient value for the division of tasks variable is 0.576 and the constant coefficient is 6.098. Based on these values, the multiple linear regression equation obtained is  $Y' = 6.098 + 0.268X_1 + 0.576X_2$ . The partial hypothesis value (t test) for the ability variable is  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $3.112 > 1.985$ , based on this calculation, there is an influence of ability on employee performance and there is a hypothesis value for the division of tasks variable of  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $6.694 > 1.985$ , meaning that there is an influence on the division of tasks. on employee performance, so it can be said that there is a significant influence of ability and division of tasks on employee performance at the Department of Agriculture, Food Crops and Horticulture, South Sumatra Province. Simultaneous hypothesis results (F test) obtained a value of  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $32.654 > 3.09$ , based on these calculations it can be concluded that there is an influence of ability and division of tasks together on the performance of employees at the Department of Agriculture, Food Crops and Horticulture, South Sumatra Province.*

**Keywords:** Ability, Division of Tasks, Employee Performance

## A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam pencapaian tujuan tersebut, Sumber daya di tuntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan, dan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Dessler dalam Nurul dan Teguh (2016:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Suatu organisasi biasanya mempunyai tugas pokok dan fungsi, yang apabila terlaksana dengan baik, maka tujuan yang diinginkan akan segera dapat dicapai, berdasarkan tugas pokok dan fungsi itu maka organisasi menyelenggarakan bermacam-macam kegiatan, usaha dan pekerjaan yang harus dilaksanakan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja yang baik. Dalam rangka mencapai tujuan secara berhasil guna dan berdaya guna maka perlu adanya kemampuan dan pembagian tugas sampai kepada rincian tugas masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut.

Apalagi seiring dengan upaya pemerintah untuk mewujudkan *Good Governance* mutlak diperlukan aparatur yang bersih dan berwibawa, memiliki kreatifitas, inovatif, kredibilitas serta akuntabilitas. Pegawai Negeri Sipil dalam kedudukannya sebagai unsur penyelenggara negara diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga akan mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan derajat profesionalisme, Untuk mewujudkan harapan *Good Governance* dan Profesionalisme. Untuk mewujudkan harapan tersebut, maka perlu didukung dengan kemampuan kerja dan pembagian tugas pegawai yang mampu mewujudkan kinerja yang lebih baik.

Untuk meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai yang baik salah satunya adalah Kemampuan kerja, Kemampuan sangat berperan penting dalam mempengaruhi dan meningkatkan kualitas pegawai. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya kemampuan seseorang yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan suatu tujuan organisasi dapat dicapai. Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Gibson (2011:127) berpendapat bahwa kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik.

Setiap perusahaan atau instansi selalu menginginkan produktivitas dari setiap pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, instansi harus melakukan pembagian tugas yang baik kepada seluruh pegawainya agar meningkatkan produktivitas dan kinerja. Pembagian Kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan dan saling melempar tanggung jawab apabila terjadi kesulitan dan kesalahan. Menurut Wibowo (2007:40) Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan.

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi perusahaan dan instansi yang memperkerjakan karyawan dan pegawai, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintahan keseluruhan. Menurut Streers dalam Sutrisno (2016:151) untuk mendapatkan kinerja yang baik tidaklah mudah karena harus didukung oleh kemampuan pegawai dengan sistem yang tepat yang harus diterapkan oleh instansi pemerintah seperti kejelasan pembagian tugas sesuai beban kerja dan tanggung jawabnya.

Setiap pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang telah dicapai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan kemampuan dan pembagian tugas nya masing-masing. Oleh karena itu begitu pentingnya dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kepentingan pegawainya dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu pelayanan dibidang pembangunan pertanian tanaman pangan dan hortikultura di Sumatera Selatan perlu didasarkan pada peningkatan keterampilan dan keahlian petani, pengembangan sistem data dasar dan informasi, penyediaan prasarana dan sarana produksi, peningkatan kerja sama dan kemitraan dengan swasta, penguatan koordinasi dan konsultasi dengan para pemangku kepentingan, serta pelaksanaan pengendalian dan evaluasi yang teratur dan terpadu, yang d bawahi oleh Kepala Dinas dalam membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan provinsi dan tugas pembantuan di bidang pertanian sub urusan tanaman pangan dan hortikultura provinsi sumatera selatan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan menunjukan bahwa Kemampuan dan Pembagian Tugas yang diberikan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan masih tumpang tindih dan belum dijalankan dengan baik sesuai pembagian kerja masing-masing pegawai, yang dimaksud dengan kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman dan pendidikan. Dan dalam menjalankan tugas masih belum terpenuhi atau maksimal sehingga masih belum dapat meningkatkan Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan instansi terhadap pegawai, seperti hasil yang dikerjakan hari ini masih sama dengan hari sebelumnya dan belum dijalankan.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **1. Kemampuan**

#### **Pengertian Kemampuan**

Menurut Gibson (2011:127) berpendapat bahwa kemampuan adalah sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang mengijinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik.

Sedangkan menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014:3) Kemampuan Kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara bersungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Menurut Winardi (2012:201) Kemampuan (*ability*) merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik.

Berdasarkan para ahli diatas maka kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, baik tugas atau pekerjaan mental dan fisik yang berguna sesuai bidang pekerjaannya.

### Jenis-jenis Kemampuan

Menurut Robbins (2012:59) Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor yaitu intelektual dan fisik.

#### a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok, berikut dimensi Kemampuan Intelektual:

Dimensi	Deskripsi	Contoh Pekerjaan
Kecerdasan angka	Kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat	Akuntan: Menghitung pajak penjualan pada serangkaian barang
Pemahaman verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar dan hubungan antara kata-kata	Manajer pabrik; Mengikuti kebijakan perusahaan pada perekrutan
Kecepatan persepsi	Kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.	Mengidentifikasi petunjuk untuk mendukung tuntutan pembakaran secara sengaja.
Penalaran induktif	Kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.	Periset pasar: Mermalkan permintaan untuk sebuah produk pada periode waktu selanjutnya
Penalaran deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari sebuah argument	Pengawas: Memilih antara dua saran berbea yang ditarkan oleh karyawan
Visualisasi spasial	Kemampuan membayangkan bagaimana sebuah objek akan terlihat bilaposisinya dalam ruang diubah	Decorator interior: Mendekorasi ulang sebuah kantor
Daya ingat	Kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu	Tenaga penjual: Mengingat nama-nama pelanggan

### b. Kemampuan Fisik

Pada tingkat yang sama di mana kemampuan intelektual memainkan sebuah peran yang lebih besar dalam pekerjaan kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi, kemampuan fisik (*physical abilities*) tertentu bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan yang lebih standar.

Sedangkan Winardi (2012:201) mengemukakan Kemampuan (*ability*) merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisikal. Berikut beberapa jenis kemampuan mental menurut Winardi:

1. Fleksibilitas dan kecepatan pemahaman	Kemampuan untuk “untuk menyimpan dalam pikiran” sebuah konfigurasi visual tertentu.
2. Kelancaran	Kemampuan untuk menghasilkan kata-kata, ide-ide, dan pernyataan-pernyataan verbal.
3. Penalaran induktif	Kemampuan untuk membentuk dan menguji hipotesis-hipotesis yang diarahkan ke tujuan menemukan hubungan-hubungan
4. Ingatan asosiatif	Kemampuan untuk mengingat kembali potongan-potongan bahan-bahan yang tidak berhubungan satu sama lain dan untuk mengingat.
5. Ruang lingkup ingatan	Kemampuan untuk mengingat dengan tepat jumlah persoalan-persoalan setelah salah satu seri disajikan.
6. Kemampuan mengingat bilangan	Kemampuan untuk menghitung bilangan-bilangan dalam perhitungan-perhitungan dengan cepat.
7. Kecepatan perceptual	Kecepatan dalam hal menemukan bilangan, mengadakan perbandingan-perbandingan, melaksanakan tugas-tugas sederhana yang meliputi persepsi visual.
8. Penalaran deduktif	Kemampuan untuk melaksanakan penalaran dari premis-premis yang dikemukakan, hingga dapat dicapai sejumlah kesimpulan yang diperlukan.
9. Orientasi ruangan dan visualisasi	Kemampuan untuk mempersepsi pola-pola spesial dan dapat dimanipulasinya atau mentransformasi gambaran pola-pola spasial.
10. Komprehensi verbal	Pengenalan kata-kata (maksudnya) maupun penerapan pengetahuan tersebut.

## Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

### a. Faktor kekuatan

#### 1. Kekuatan dinamis

Kemampuan menggunakan kekuatan otot secara berulang atau terus-menerus.

#### 2. Kekuatan tubuh

Kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh (khususnya otot tubuh)

#### 3. Kekuatan statis

Kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal

#### 4. Kekuatan eksplosif

Kemampuan mengeluarkan energy maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif

### b. Faktor fleksibilitas

#### 1. Fleksibilitas luas

Kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin

#### 2. Kekuatan eksplosif

Kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang .

c. Faktor lainnya

1. Koordinasi tubuh  
Kemampuan mengoordinasikan tindakan secara bersamaan dari bagian-bagian tubuh yang berbeda
2. Keseimbangan  
Kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun terdapat gaya yang mengganggu keseimbangan
3. Stamina  
Kemampuan mengerahkan upaya maksimum yang membutuhkan usaha berkelanjutan

### **Indikator Kemampuan**

Menurut Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014:3), Kemampuan Kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara bersungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Beberapa indikator Kemampuan yaitu:

1. Kemampuan Teknis  
Dengan sub-sub indikator dengan penguasaan peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas dan pekerjaan.
2. Kemampuan Konseptual  
Dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan
3. Kemampuan Sosial  
Dengan sub-sub indikator mampu bekerja sama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

## **2. Pembagian Tugas**

### **Pengertian Pembagian Tugas**

Menurut Wibowo (2007:40) Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan.

Sedangkan menurut Wahjono 2008 dalam Taufik (2013:155) Pembagian Kerja adalah membagi seluruh beban pekerjaan menjadibanyak tugas yang secara wajar dan nyaman dapat dilaksanakan oleh individu dan kelompok dengan rasa penuh tanggung jawab.

Selain itu menurut Wibowo dalam Fakhrian (2009:8) Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka pembagian tugas adalah keharusan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi amat besar. Pembagian tugas pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan job description dan tanggung jawab masing-masing, dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan dalam suatu kelompok atau organisasi.

### **Indikator Pembagian Tugas**

Menurut Wibowo dalam Fakhrian, Sri, dan Robiansyah (2009:8) Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Beberapa indikator Pembagian Tugas yaitu:

1. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas
2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan
3. Volume pekerjaan
4. Kesesuaian pekerjaan dengan Latar belakang pendidikan
5. Tingkat kenyamanan karyawan dengan pekerjaan

### 3. Kinerja

#### Pengertian Kinerja

Menurut Bacal dalam Wibowo (2016:8) Manajemen Kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Sedangkan menurut Amstrong dalam Hamali (2018:99) sebagai proses yang bertujuan meningkatkan kinerja individu karyawan, kinerja tim kerja, dan kemudian meningkatkan kinerja organisasi.

Selain itu menurut Wibowo (2016:70) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Berdasarkan menurut para ahli di atas maka Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

#### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:16) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. *Personal factor*  
Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*  
Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factor*  
Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System factor*  
Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situasional factor*  
Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

#### Indikator Kinerja

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016:86), menjelaskan ada 7 indikator dalam kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan  
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar  
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

**Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

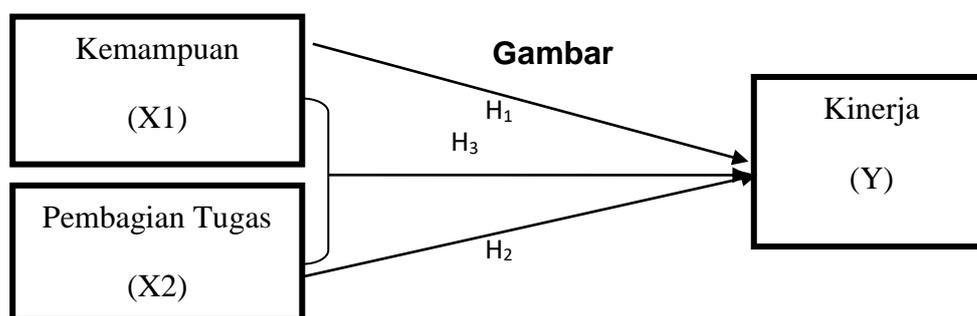
**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Sevvy dan Zunaidah (2013)	Analisis Pengaruh Kemampuan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian membuktikan bahwa: 1. Kemampuan karyawan, pembagian tugas, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. 2. Kemampuan karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang. 3. Pembagian tugas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Palembang. 1. Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja jaryawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang 2. Motivasi tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang.
2	Syardianto, (2014)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur	Analisis Regresi Berganda	1. Tidak ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. 2. Ada pengaruh antara kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur.

3	Fakhrian (2013)	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Galangan Balikpapan Utama	Analisis Regresi Berganda	1. Ternyata memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan
---	-----------------	--	---------------------------	---

### Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori bahwa kemampuan dan pembagian tugas berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Kerangka Pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sugiyono (2014:88) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen.

### Hipotesis Penelitian

Menurut Riduan (2015:1630), Hipotesis penelitian adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus di uji lagi kebenarannya, berdasarkan Kerangka Pemikiran dan teori yang telah dikemukakan di atas, maka di ambil dugaan sementara atau hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh signifikan Kemampuan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.
- H<sub>2</sub> : Di duga ada pengaruh signifikan Pembagian Tugas terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.
- H<sub>3</sub> : Di duga ada Pengaruh signifikan Kemampuan dan Pembagian Tugas secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Variabel Penelitian/Definisi Operasional Istilah

Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel dalam penelitian ini adalah terdiri variabel bebas (*independen*) yang disebut dengan variabel X, merupakan variabel yang tidak tergantung dengan variabel lainnya. Variabel X dalam penelitian ini adalah Kemampuan (X<sub>1</sub>), Pembagian Tugas (X<sub>2</sub>) dan variabel terikat (*Dependen*) yang

disebut dengan variabel Y, merupakan variabel yang tergantung atau terpengaruh oleh variabel lainnya. Variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja.

## 2. Definisi Operasional Variabel

Pengertian operasional variabel menurut Sugiyono (2014:58) adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

**Tabel Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir-butir pertanyaan
1	Kemampuan (X <sub>1</sub> )	Kemampuan Kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara bersungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014:3)	3. Kemampuan Teknis 4. Kemampuan Konseptual 5. Kemampuan Sosial Blanchard dan Hersey dalam Syardianto (2014:3)	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10
2	Pembagian Tugas (X <sub>2</sub> )	Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatanke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Wibowo dalam Fakhrian (2009:8)	1. Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas 2. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan 3. Volume pekerjaan 4. Kesesuaian pekerjaan dengan Latar belakang pendidikan 5. Tingkat kenyamanan karyawan dengan pekerjaan Wibowo dalam Fakhrian (2009:8)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Wibowo (2016:70)	1. Tujuan. 2. Standar. 3. Umpan Balik. 4. Alat atau Sarana. 5. Kompetensi. 6. Motif. 7. Peluang. Wibowo (2016:86)	1,2 3 4,5 6,7 8 9 10

## 3. Populasi dan Sampel

### Populasi

Menurut Kurniawan dalam sudaryono (2017:166) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah PNS pada Dinas

Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yaitu sebanyak 132 orang.

### Sampel

Menurut Sugiyono dalam sudaryano (2017:167) Sampel adalah suatu bagian dari populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penentuan sampel menurut Slovin dengan menggunakan rumus  $n = N / (1 + N \cdot (e)^2)$ . toleransi kesalahan 5%. Dengan demikian jumlah sampel yaitu pegawai PNS pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 99 orang.

$$\begin{aligned} n &= N (1+ N.(e)^2) \\ &= 132 (1+ 132 \times 0,05 \times 0,05) \\ &= 132 (1,33) \\ &= 132: 1,33 \\ &= 99 \end{aligned}$$

## 4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan ( $X_1$ ) dan pembagian tugas ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kemampuan, pembagian tugas, dan kinerja pegawai. Subjek penelitian adalah Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan.

## 5. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2014:225) jenis data yang digunakan dalam suatu penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.
- 2) Merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain, dokumen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer.

## 6. Teknik Pengumpulan Data

### a. Kuisisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:135). Metode ini dilakukan dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan Kinerja pegawai.

### b. Observasi

Menurut Sugiyono (2015:145) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu kuisisioner.

## 7. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2017:92) menjelaskan skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Angket yang digunakan pada instrumen penelitian ini adalah menggunakan skala *likeart*. Skala *likeart* didasarkan pada kenyataan bahwa relevansi tiap-tiap indikator terhadap variabel adalah berbeda.

### Tabel Skala Pengukuran

No	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

## 8. Uji Coba Instrumen

### Uji Validitas

Validitas adalah istilah yang dipakai untuk menyatakan sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Sugiyono (2014: 228) dalam pengujian validitas, untuk mencari harga korelasi dengan menggunakan rumus *Korelasi Pearsons Product Moment* sebagai berikut:

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

Dimana :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi validitas
- $x$  : Skor butir
- $y$  : Skor total
- $x^2$  : Kuadrat skor butir
- $y^2$  : Kuadrat skor butir
- $n$  : Jumlah responden

Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 0,05$ , Jika hasil perhitungan ternyata  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir instrument dianggap valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dianggap tidak valid (*invalid*), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila alat ukur kita gunakan berulang kali.

Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas dengan metode Alpha, Prayitno (2010: 98) adalah:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Sb^2}{S_1^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reliabilitas Instrumen
- $k$  = Banyaknya item pertanyaan
- $\sum Sb^2$  = Jumlah varian item
- $S_1^2$  = Varian total

Pengujian validitas dan reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputerisasi program *software SPSS 21.0 for windows*.

## 9. Pengujian Asumsi Klasik

Agar dapat diperoleh nilai pemerkiraan yang tidak biasa dan efisien dari persamaan regresi, maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut (pengolahan data dengan komputerisasi menggunakan program SPSS).

### Uji Normalitas

Menurut Santoso (2010:212), tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *chi square* terdapat nilai standar residual hasil persamaan regresi. Apabila probabilitas hasil uji *chi square* lebih kecil dari 0,05 (5%) maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Selain itu deteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normalitas. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolonieritas

Menurut Santoso (2010:203), tujuan dari non-multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara *variabel independent*. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *independent variabel*. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi non-multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2010:208), tujuan uji non-heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola titik pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan SPRED.

## 10. Teknik Analisis Data

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana adalah suatu proses memperkirakan secara sistematis tentang apa yang paling mungkin terjadi di masa yang akan datang berdasarkan informasi masa lalu dan sekarang dimiliki agar kesalahannya dapat diperkecil. Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) diketahui. Dengan persamaan regresi sebagai berikut :  $\hat{Y} = a + bX$ .

### Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) Kinerja, dan variabel bebas (X<sub>1</sub>)

Kemampuan dan ( $X_2$ ) Pembagian Tugas, maka dalam penelitian ini regresinya sebagai berikut (Sugiyono, 2014:211):

Rumus untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- a = Nilai konstanta
- $X_1$  = Kemampuan
- $X_2$  = Pembagian Tugas
- $b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$
- $b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$
- e = *Standard error of the estimate.*

### Uji Statistik Hipotesis dan Kriteria Pengajuan Hipotesis

Uji hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai satu atau lebih populasi, pengujian hipotesis berhubungan dengan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

#### ➤ Uji t (Uji parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel bebas secara parsial atau individual terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai nilai signifikan dengan  $\alpha = 5\%$ . Apabila nilai signifikan dibawah 0,05(5%), maka secara parsial atau individual variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

#### ➤ Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Jika nilai Sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu kemampuan ( $X_1$ ) dan pembagian tugas ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).
- 2) Jika nilai Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu kemampuan ( $X_1$ ) dan pembagian tugas ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).

#### ➤ Uji F (Uji bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi dibawah 0,05 (5%) maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

#### Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Jika nilai Sig. > 0,05 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) tidak terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu kemampuan ( $X_1$ ) dan pembagian tugas ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).
- 2) Jika nilai Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh antara variabel-variabel bebas yaitu kemampuan ( $X_1$ ) dan pembagian tugas ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y).

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Pembagian Tugas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan yang dilakukan dengan cara menggunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien korelasi berganda. Sebelum analisis regresi linear berganda dan koefisien korelasi berganda digunakan, terlebih dahulu peneliti melakukan uji instrumen penelitian (kuisisioner) untuk menyatakan validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui instrumen penelitian yang alat ukur valid atau dapat dipercaya. Peneliti melakukan uji coba kepada 99 orang pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 99 orang pegawai. Kuisisioner tersebut berisikan 30 butir pertanyaan yang terbagi menjadi tiga variabel dengan masing-masing 10 pertanyaan di setiap variabel.

#### Uji Validitas

##### ➤ Variabel Kemampuan ( $X_1$ )

Uji validitas Kemampuan ( $X_1$ ) dengan menggunakan SPSS 21 *for windows* yaitu dengan hasil berikut:

**Tabel Hasil Uji Validitas Kemampuan ( $X_1$ )**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Item 1	0,412	0,197	r hitung > r tabel	Valid
2	Item 2	0,426	0,197	r hitung > r tabel	Valid
3	Item 3	0,318	0,197	r hitung > r tabel	Valid
4	Item 4	0,237	0,197	r hitung > r tabel	Valid
5	Item 5	0,416	0,197	r hitung > r tabel	Valid
6	Item 6	0,437	0,197	r hitung > r tabel	Valid
7	Item 7	0,519	0,197	r hitung > r tabel	Valid
8	Item 8	0,389	0,197	r hitung > r tabel	Valid
9	Item 9	0,263	0,197	r hitung > r tabel	Valid
10	Item 10	0,228	0,197	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: data diolah 2018

Nilai dari pertanyaan no. 1 sampai 10 bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  misalnya pada item 7 =  $0,519 > 0,197$  maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21 *for windows* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel Kemampuan ( $X_1$ ) keseluruhannya valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

##### ➤ Variabel Pembagian Tugas ( $X_2$ )

Uji validitas Pembagian Tugas ( $X_2$ ) dengan menggunakan SPSS 21 *for windows* yaitu dengan hasil berikut:

**Tabel Hasil Uji Validitas Pembagian Tugas ( $X_2$ )**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Item 1	0,416	0,197	r hitung > r tabel	Valid
2	Item 2	0,426	0,197	r hitung > r tabel	Valid
3	Item 3	0,437	0,197	r hitung > r tabel	Valid
4	Item 4	0,228	0,197	r hitung > r tabel	Valid
5	Item 5	0,412	0,197	r hitung > r tabel	Valid
6	Item 6	0,318	0,197	r hitung > r tabel	Valid
7	Item 7	0,519	0,197	r hitung > r tabel	Valid
8	Item 8	0,389	0,197	r hitung > r tabel	Valid

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
9	Item 9	0,263	0,197	r hitung> r tabel	Valid
10	Item 10	0,237	0,197	r hitung> r tabel	Valid

Sumber: data diolah 2018

Nilai dari pertanyaan no. 1 sampai 10 bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,519 > 0,197$  maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel Pembagian Tugas ( $X_2$ ) keseluruhannya valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

➤ **Variabel Kinerja (Y)**

Uji validitas Kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS 21 for windows yaitu dengan hasil berikut:

**Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja**

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kriteria	Keterangan
1	Item 1	0,554	0,197	r hitung> r tabel	Valid
2	Item 2	0,352	0,197	r hitung> r tabel	Valid
3	Item 3	0,403	0,197	r hitung> r tabel	Valid
4	Item 4	0,588	0,197	r hitung> r tabel	Valid
5	Item 5	0,309	0,197	r hitung> r tabel	Valid
6	Item 6	0,240	0,197	r hitung> r tabel	Valid
7	Item 7	0,291	0,197	r hitung> r tabel	Valid
8	Item 8	0,222	0,197	r hitung> r tabel	Valid
9	Item 9	0,588	0,197	r hitung> r tabel	Valid
10	Item 10	0,439	0,197	r hitung> r tabel	Valid

Sumber: data diolah 2018

Nilai dari pertanyaan no. 1 sampai 10 bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebagai contoh pada item 10 =  $0,588 > 0,197$  maka  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 21 for windows menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) keseluruhannya valid. Dengan demikian keseluruhan item pertanyaan yang ada pada instrumen tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

**Hasil Uji Reliabilitas**

**1) Reliabilitas Kemampuan ( $X_1$ )**

Hasil Uji reliabilitas variabel Kemampuan ( $X_1$ ) dengan menggunakan SPSS 21 for Windows yaitu dengan Hasil Sebagai Berikut:

**Tabel Reliabilitas Kemampuan ( $X_1$ )**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	10

Sumber: Data diolah 2018

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien **alpha cronbach** dengan taraf nyata 5% Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010:98), jika nilai *Cronbach alpha* item > 0,6 maka reliabel, sedangkan jika nilai *cronbach alpha* item < 0,6 maka tidak reliabel.

Dari hasil reliabilitas di. atas, untuk variabel kemampuan diperoleh nilai output **Alpha Cronbach** = 0,807. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan reliabel.

### 2) Reliabilitas Pembagian Tugas (X<sub>2</sub>)

Hasil Uji reliabilitas variabel Pembagian Tugas (X<sub>2</sub>) dengan menggunakan SPSS 21 for Windows yaitu dengan Hasil Sebagai Berikut:

**Tabel Reliabilits Pembagian Tugas (X<sub>2</sub>)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	10

Sumber: Data diolah 2018

Dari hasil reliabilitas di. atas, untuk variabel Pembagian Tugas diperoleh nilai output **Alpha Cronbach** = 0,807. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan reliabel.

### 3) Reliabilitas Kinerja (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS 21 for Windows yaitu dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel Reliabilitas Kinerja (Y)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,687	10

Sumber: Data diolah 2018

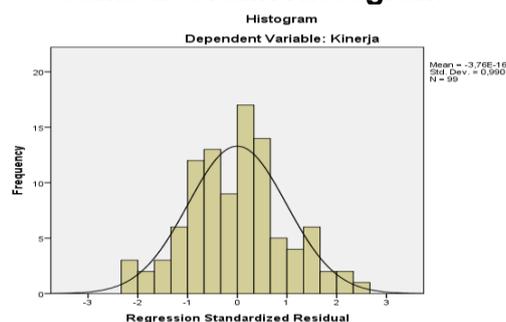
Dari hasil reliabilitas di. atas, untuk variabel kinerja diperoleh nilai output **Alpha Cronbach** = 0,687. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

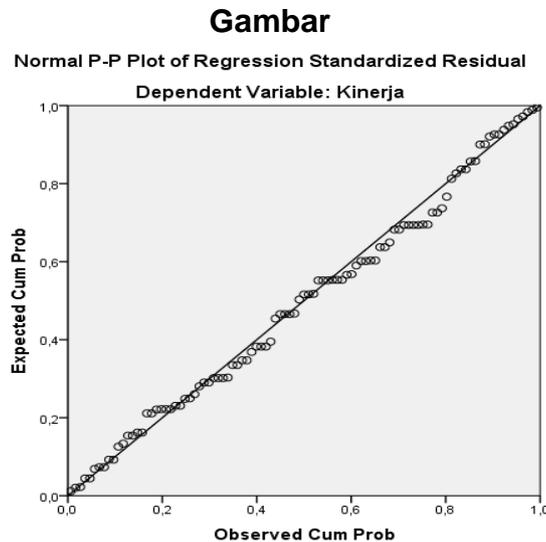
Menurut Santoso (2010:212), tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Hasil Uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:

**Gambar Grafik Histogram**



Sumber: diolah menggunakan program SPSS versi 21

Berdasarkan *output* gambar diatas yaitu grafik histogram didapatkan garis kurva normal, berarti data yang diteliti berdistribusi normal.



**Tabel Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,22230860
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,704
Asymp. Sig. (2-tailed)		,705

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan *output* tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,705 > 0,05. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05, maka nilai residual berdistribusi normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Metode untuk menguji adanya multikolinieritas ini dapat dilihat dari *tolerance value variance inflantion factor* (VIF)

- Jika VIF > 10 atau jika tolerance value < 0,10 maka terjadi multikolinieritas.
- Jika VIF < 10 atau jika tolerance value > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas menggunakan perangkat lunak SPSS 21 *for windows* adalah sebagai berikut:

Tabel Uji Multikolinieritas

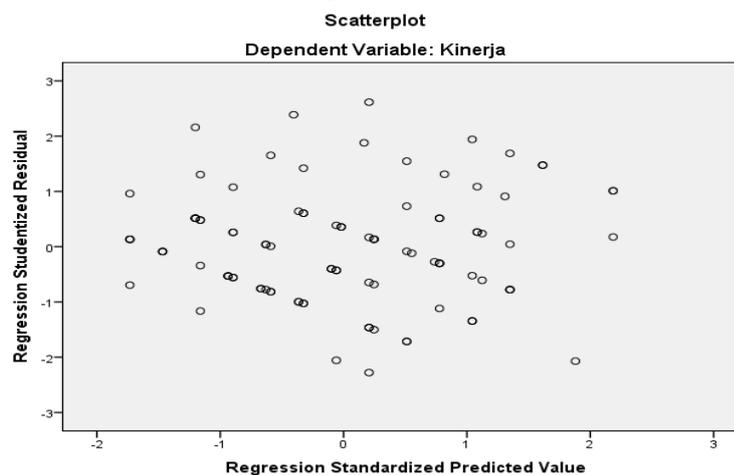
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6,098	4,585		1,330	,187		
1 Kemampuan	,268	,086	,250	3,112	,002	,961	1,041
Pembagian Tugas	,576	,086	,538	6,694	,000	,961	1,041

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari output tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance Kemampuan  $0,961 > 0,10$  dan VIF  $1,041 < 10$ . Serta nilai tolerance Pembagian Tugas  $0,961 > 0,10$  dan VIF  $1,041 < 10$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar di atas uji heteroskedastisitas pada grafik diatas tidak ada pola yang jeas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang di gunakan.

### Hasil Teknik Analisis Data

#### 1) Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) diketahui. Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linear sederhana yang diolah dengan perangkat lunak SPSS Versi 21 for windows dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,523	4,277		5,968	,000
	Kemampuan	,382	,102	,357	3,758	,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil regresi linear sederhana diatas diperoleh hasil koefisien regresi untuk kemampuan sebesar 0,382 serta kostanta sebesar 25,532 sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 25,532 + 0,382X$$

**Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15,128	3,705		4,083	,000
1	Pembagian Tugas	,629	,088	,587	7,145	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel diatas hasil regresi linear sederhana diatas diperoleh hasil koefisien regresi untuk pembagian tugas sebesar 0,629 serta konstanta sebesar 15,128. Sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y' = a + Bx$$

$$Y' = 15,128 + 0,629X_2$$

## 2) Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS versi 21 for windows dengan hasil Sebagai berikut:

**Tabel Hasil Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6,098	4,585		1,330	,187
1	Kemampuan	,268	,086	,250	3,112	,002
	Pembagian Tugas	,576	,086	,538	6,694	,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber data diolah 2018

Dari tabel diatas menunjukkan hasil pendugaan koefisien regresi dan pengujian secara sendiri-sendiri (Parsial) dengan uji t. berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk Kemampuan sebesar 0,268 dan nilai koefisien regresi untuk Pembagian Tugas sebesar 0,576. Serta konstanta sebesar 6,098 berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y' = 6,098 + 0,268X_1 + 0,576X_2$$

### 3) Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent). Korelasi berganda berkaitan dengan interkolasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen

Hasil koefisien korelasi antara Kemampuan dan Pembagian Tugas terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,636 <sup>a</sup>	,405	,392	1,23498	1,722

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pembagian Tugas

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Data diolah 2018**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Kemampuan (X<sub>1</sub>) dan Pembagian Tugas (X<sub>2</sub>) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,636.

### 4) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2013:338) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Hasil koefisien determinasi antara gaya Kemampuan dan Pembagian Tugas terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,636 <sup>a</sup>	,405	,392	1,23498	1,722

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pembagian Tugas

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : data diolah 2018**

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square (R<sup>2</sup>) Sebesar 0,405 atau 40,5%

## Pengujian Hipotesis

### 1) Uji t

Uji t menggunakan SPSS 21 *for windows* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6,098	4,585		1,330	,187
1	Kemampuan	,268	,086	,250	3,112	,002
	Pembagian Tugas	,576	,086	,538	6,694	,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
**Sumber data diolah 2018**

Uji t pada tabel diatas menjelaskan nilai signifikasi variabel Kemampuan sebesar (0,002 < 0,05). Nilai signifikasi variabel Pembagian Tugas sebesar (0,000 < 0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima dan dapat disimpulkan secara parsial ada pengaruh Kemampuan dan Pembagian Tugas terhadap Kinerja

## 2) Uji F

Uji F menggunakan SPSS (*Statiscal Product and Service Solution*) 21 for windows dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	99,604	2	49,802	32,654	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	146,416	96	1,525		
	Total	246,020	98			

a. Dependent Variable: Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Kemampuan, Pembagian Tugas  
**Sumber data diolah 2018**

Uji F tabel diatas secara bersama-sama (simultan) untuk menguji pengaruh semua variabel secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Nilai signifikasi variabel Kemampuan dan Pembagin Tugas sebesar 0,000 < 0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima dan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh Kemampuan dan Pembagian Tugas terhadap Kinerja.

## 2. Pembahasan

### Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Uji parsial dengan variabel kemampuan menghasilkan nilai signifikan t sebesar 0,002 atau lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima satuan. Penolakan H<sub>0</sub> dan penerimaan H<sub>a</sub> secara parsial kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Sevvy (2013) menghasilkan kemampuan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

### Pengaruh Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai

Uji parsial dengan variabel Pembagian Tugas menghasilkan nilai signifikan t sebesar 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima

satuan. Penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$  secara parsial Pembagian Tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sevvy (2013) menghasilkan Pembagian Tugas mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

### **Pengaruh Kemampuan dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan uji F dengan variabel bebas kemampuan dan pembagian tugas menghasilkan signifikan F 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan Haditerima. Penerimaan  $H_a$  berarti secara simultan kemampuan dan pembagian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu Sevvy (2013) dimana secara simultan Kemampuan dan Pembagian Tugas berpengaruh terhadap Kinerja.

Berdasarkan variabel persamaan regresi  $Y' = 6,098 + 0,268X_1 + 0,576X_2$ . Menunjukkan nilai konstanta a sebesar 6,098 berarti jika tidak ada kemampuan dan pembagian tugas maka kinerja Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan bernilai 6,098 satuan. Koefisien regresi  $b_1$  dengan variabel bebas kemampuan sebesar 0,268 berarti jika kemampuan mengalami peningkatan sebesar 0,268 satuan. Koefisien  $b_2$  sebesar 0,576 berarti jika pembagian tugas meningkat maka kinerja pegawai sebesar 0,576. Uji koefisien determinasi adjuster R Square ( $R^2$ ) 0,392 atau 39,2% artinya kontribusi atau sumbangan variabel bebas Kemampuan dan Pembagian Tugas terhadap variabel terikat kinerja pegawai sebesar 39,2% dan sisanya 60,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh melalui kuisinoer serta pembahasana dan disesuaikan dengan tujuan penelitian ini maka, hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan hasil perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,112 > 1,985$ .
2. Ada pengaruh pembagian tugas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan hasil perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,694 > 1,985$ .
3. Ada pengaruh kemampuan dan pembagian tugas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan hasil perhitungan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $32,654 > 3,09$ .

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran kepada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan, yang penulis ajukan berkaitan dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan" , mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya oleh instansi dan dapat menambah wawasan bagi yang membacanya.

1. Tingkatkan kemampuan dengan mengadakan pendidikan, pelatihan, workshop dan seminar bagi pegawai agar kemampuan dalam bekerja lebih maksimal lagi.
2. Menjalankan pembagian tugas yang telah diberikan sesuai dengan job description masing-masing agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fakhrian, Sri, Robiansyah. (2013). *Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Galangan Balikpapan*. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Gibson, James L, John, James H, Donnelly, Jr. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Tangerang: Bina Rupa Aksara.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Noor. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Nurul, Teguh. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pedoman Penulisan Skripsi*. (Tahun Ajaran 2017/2018). Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang.
- Prayitno. 2010. *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 20 Pengolahan Data Perpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riduan. (2015). *Dasar-dasar Statiska*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen, Timothy. (2015 edisi ke 12). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (2012). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) Edisi 12*. Jakarta: Salemba empat.
- Santoso, S. (2010). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sudaryono. (2017). *Metedologi Penelitian*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2017). *Metede Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2014). *Statiska Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group .

- Syardianto, Djumadi, Bambang. (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Komunikasi Informatika Kabupaten Kutai Timur*. Samarinda: Universitas Mulawarman Samarinda.
- Taufik. (2013). *Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meterologi Hang Nadim Batam*. Batam: Politeknik Megeri Batam.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Singgih. (2007). *Petunjuk Mendirikan Perusahaan Kecil*, Edisi Revisi. Jakarta: Niaga Swadaya.
- Winardi. (2012). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Zunaidah, Sevy. (2013). *Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang*. Palembang: Universitas Sriwijaya Palembang.