

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN GORONTALO

Rosita Hedingo¹, Meimoon Ibrahim², Ahlar Biongan³

^{1,2,3}Universitas Gorontalo

Email : rositahedingo2@gmail.com¹, meimoon_ibrahim@unigo.ac.id²,
ahlarbiongan@gmail.com³

Abstrak

Rosita Hedingo, 2025. Pengaruh pembagian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupten Gorontalo (*di bawah bimbingan Prof. Dra. Ha Meimoon Ibrahim SE.,MM sebagai ketua komisi pembimbing dan Ahlar Bionga, SE.MM sebagai anggota pembimbing*) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari kuesioner. Populasi penelitian adalah berjumlah 32 orang pegawai dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak Statistical Packkage Social Sciens (SPSS) yang digunakan untuk menganalisis data. Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan pengujian validitas dan realibilitas instrument yang dilanjutkan dengan pengujian persyaratan analisis regresi. Hasil temuan penelitian ini adalah pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pembagian kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo.

Kata Kunci: Pembagian Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Rosita Hedingo, 2025. *The effect of division of labor and work motivation on employee performance at the Library and Archives Service of Gorontalo Regency (supervised by Prof. Dra. Ha Meimoon Ibrahim SE.,MM as the main supervisor and Ahlar Bionga, SE.MM as a co-supervisor) This study aims to determine the effect of division of labor and work motivation on employee performance at the Library and Archives Service of Gorontalo Regency. The primary data used in this study was sourced from questionnaires. The study population was 32 employees using the census method. The analysis technique used to answer the research problem and test the hypothesis is multiple regression analysis with the help of Statistical Package Social Sciences (SPSS) software, which is used to analyze the data. Before conducting the hypothesis test, the validity and reliability of the instrument were tested, followed by testing the regression analysis requirements. The findings of this study are that the division of labor*

has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous testing shows that the division of labor and work motivation positively and significantly affects employee performance at the Library and Archives Service of Gorontalo Regency.

Keywords: *Division of Labor, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah sumber daya yang memiliki peranan yang amat berarti pada suatu organisasi atau lembaga pemerintahan saat ini. Banyak organisasi dan lembaga instansi menyadari bahwa faktor manusia dapat mendorong kesuksesan dan keberhasilan. Untuk itu SDM memiliki peranan penting untuk organisasi sebab berperan dalam mengimplementasi strategi. Dengan adanya penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang perusahaan bisa mengatasi tantangan-tantangan dengan baik dan mendayagunakan potensi karyawan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif perlu konsisten dengan visi, misi serta nilai-nilai organisasi. Pengembangan budaya kerja yang positif terpadu serta inovatif menjadi dasar strategi ini di samping itu pengaplikasian strategi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada pengembangan kemampuan serta kemahiran karyawan mampu meningkatkan daya saing perusahaan. (Basuki, 2023)

Mengingat pegawai merupakan aset terpenting bagi instansi pemerintah maka suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat meningkatkan mutu kerja pegawainya. Organisasi memberikan dukungan yang sesuai agar karyawan bisa bekerja secara efektif. Dengan demikian pembagian kerja ialah satu di antara faktor yang memberi pengaruh kinerja pegawai melalui adanya pembagian kerja yang merata akan membuat kinerja pegawai meningkat. Pembagian kerja yang baik sesuai dengan keahliannya pada organisasi bisa memberi kejelasan untuk pegawai dalam melakukan tugas dengan maksimal sesuai tanggung jawabnya.

Pembagian kerja sangat penting dalam penempatan kerja pegawai untuk memastikan bahwasanya tiap pegawai mendapatkan tugas sesuai dengan keahlian mereka agar pegawai bisa bekerja dengan baik serta beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapabilitas mereka. Dengan begitu pembagian kerja harus disesuaikan dengan keterampilan tiap pegawai (Priyatna et al., 2020). Temuan dari

penelitian yang telah dilaksanakan (Wahyuningrum, 2024) bahwasanya pembagian kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Maknanya semakin bagus serta jelas pembagian kerja yang dilakukan mampu meningkatkan kinerja pegawai yang baik bukan saja meningkatkan efisiensi namun juga memberikan kejelasan peran kepada pegawai..

Motivasi kerja pun memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Motivasi kerja merujuk pada penggerak tindakan seseorang yang membuat mereka memilih untuk bekerja dari berbagai macam pilihan . Motivasi yakni hal penting yang bisa mendorong menyalurkan serta mendukung sikap individu supaya mau bekerja semangat serta antusias untuk mendapatkan hasil yang maksimal (Putra & Fernos, 2023).

Kinerja yakni proses hasil kerja yang dilaksanakan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sebuah kesuksesan organisasi atau perusahaan bisa tampak dari prestasi atau hasil kerja pegawai sebab pegawai ialah satu di antara sumber daya pendorong perusahaan dengan kata lain kinerja ialah hasil kuantitas dan kualitas kerja yang didapatkan oleh pegawai untuk

menjalankan tugas serta tanggung jawab berdasarkan pada tujuan organisasi (Rohyani & Yulianti, 2021)

Di Dinas perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo bertanggung jawab untuk menyediakan layanan perpustakaan serta pengelolaan arsip di wilayah Kabupaten Gorontalo. Fungsi Perpustakaan meliputi penyediaan akses buku, majalah, dan informasi lainnya yang bertujuan untuk mendukung literasi masyarakat. Sementara itu, fungsi kearsipan melibatkan proses dokumentasi dan pengelolaan arsip daerah secara tertib dan terstruktur untuk mendukung kebutuhan informasi pemerintah dan masyarakat. Pembagian kerja dan motivasi kerja yang optimal menjadi elemen penting didinas ini, mengingat tanggung jawab mereka mencakup pengelolaan informasi publik yang besar serta layanan langsung kepada masyarakat. Seiring dengan semakin meningkatnya kebutuhan informasi dikalangan masyarakat. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo perlu memperbaiki kualitas layanan dengan didukung oleh pengelolaan internal yang efektif

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwas kinerja pegawai yang rendah merupakan

bagian dari permasalahan dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan pembagian kerja dan motivasi kerja pegawai

Peneliti memperoleh informasi bahwa pembagian kerja Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo masih kurang teratur. Hal ini dilihat pada saat peneliti melakukan wawancara pada beberapa pegawai pada setiap bagian terdapat ketidak sesuaian antara keterampilan pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan serta penempatan pegawai yang kurang tepat pada kebutuhan masing masing terkadang beban kerja berbeda beda menimbulkan perasaan tidak puas untuk pegawai sehingga dapat mempengaruhi motivasi kerja secara negative hal ini dapat membuat pegawai merasa kurang dihargai atau tidak puas, yang pada akhirnya menurunkan motivasi kerja mereka.

Pegawai cenderung mengalami penurunan semangat kerja ketika pekerjaan yang dibagikan tidak sejalan dengan kemampuan atau keahlian yang dimilikinya. Motivasi Kerja yang rendah ini juga tercermin dari kualitas kinerja yang tidak maksimal karena pegawai mungkin tidak mengalami terlibat atau bertanggung oleh tugas mereka kerjakan.

Dengan munculnya fenomena tersebut maka penulis mengambil judul "Pengaruh Pembagian Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo "

Rumusan Masalah

1. Apakah pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Gorontalo?
3. Apakah pembagian kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan motivasi kerja

Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
Kabupaten Gorontalo

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yakni kata yang menggambarkan strategi, taktik, serta tujuan yang dipergunakan oleh pemilik atau manajer bisnis dalam mengelola kebijakan serta prosedur terkait karyawan. Teori SDM menjelaskan bagaimana praktik serta struktur manajemen bisa memberi pengaruh tindakan pegawai secara positif atau negatif. Dengan mengerti dan memahami dasar-dasar perilaku organisasi serta teori sumber daya manusia serta bertindak sesuai dengan pemahaman tersebut pemilik usaha kecil bisa mengembangkan produktivitas serta kreativitas karyawan Chen et al., dalam (Basuki, 2023)

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset utama bagi sebuah organisasi sebab mereka pelaku utama dalam kegiatan organisasi, sebagai operator, pemelihara, penghasil, dan perancang setiap sistem dalam organisasi. Untuk kelangsungan hidup dan kelanjutan perusahaan membutuhkan pengembangan kualitas sumber daya agar organisasi dapat lebih

kompetitif dan mampu menjawab tantangan eksternal. Kualitas serta kinerja SDM memiliki peran penting untuk memanfaatkan individu dalam sebuah organisasi guna merealisasikan tujuan yang diharapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang dasar yang dibutuhkan oleh suatu instansi dalam mengembangkan dan menguatkan organisasi. Salah satu faktor terpenting dalam ketatnya persaingan global perusahaan berupaya mengoptimalkan sumber daya manusia (Widodo et al., 2023)

Pembagian Kerja

Pengertian pembagian kerja

Pembagian kerja yakni suatu tugas yang harus diselesaikan yang setiap bagian serta langkah pelaksanaannya dilaksanakan oleh orang yang tidak sama dengan kemahiran serta tanggung jawab yang berbeda. Tiap individu mengkhususkan diri pada suatu bagian pekerjaan, bukan keseluruhan pekerjaan. Dengan cara ini setiap organisasi dapat memperoleh manfaat dari pembagian kerja yang tepat dan juga menciptakan efisiensi. Pembagian tugas dan pekerjaan antar pegawai sangat mempengaruhi kualitas kerjanya.

Pembagian kerja merupakan pembagian atau pengelompokan tanggung

jawab yang saling berkaitan oleh personel. Untuk itu pembagian kerja memberi dampak untuk kinerja pegawai. Semakin efektif pembagian tugas dengan demikian semakin baik juga kinerja pegawai (Riastini et al., 2022). Selanjutnya pembagian kerja yakni proses perincian serta pengelompokan tugas-tugas tugas yang serupa atau kuat hubungannya satu sama lain untuk dilaksanakan oleh orang tertentu. (Yuliana Andini & Ita Purnama, 2023)

Disisi lain (Pasaribu et al., 2023) menjelaskan bahwa pembagian kerja ialah informasi secara tulis yang menjabarkan tugas serta tanggung jawab, keadaan, pekerjaan, hubungan, pekerjaan serta aspek aspek di sebuah jabatan tertentu pada suatu organisasi .

Selain itu pembagian kerja yakni pengelompokkan atau spesialis pekerjaan pada beragam bidang sesuai dengan kepentingan maka tiap pegawai menjadi anggota kelompok atau organisasi yang bisa mengerjakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja secara umum ialah rangsangan individual dalam melakukan suatu tindakan dengan suatu tujuan tertentu motivasi bisa muncul dari diri sendiri

ataupun orang lain. Melalui kehadiran motivasi dengan demikian individu bisa melakukan sesuatu dengan semangat. Motivasi merupakan keinginan yang hadir dari diri sendiri sebab terinspirasi, bersemangat serta mendorong untuk melaksanakan kegiatan dengan senang hati serta ikhlas dengan demikian hasil dari aktivitas yang dilakukan mencapai hasil yang baik serta bermutu.

Motivasi kerja pegawai mendapatkan pengaruh oleh kebutuhan fisik, keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, serta kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, (Mawardi et al., 2024). Motivasi ialah pendorong yang menghasilkan semangat kerja individu supaya mampu bekerja sama, bekerja efektif, serta terintegritas dengan seluruh daya upayanya dalam mendapatkan kepuasan kerja dalam (Adha et al., 2019)

Motivasi sesuai dengan (Arisanti et al., 2019) ialah sebuah keadaan yang mendorong individu dari dalam diri sendiri atau dari dirinya dengan kemahiran serta kapabilitas yang dimilikinya guna melaksanakan suatu aktivitas agar memperoleh hasil kerja yang bagus serta tercapainya suatu tujuan.

Pengertian Kinerja Pegawai

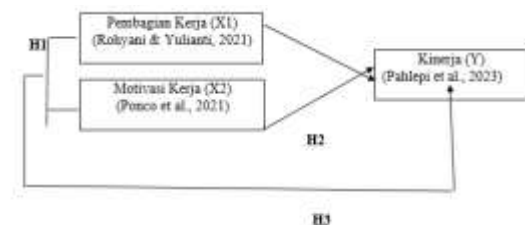
Dalam (Pahlepi et al., 2023) mendefinisikan kinerja pegawai ialah hasil kerja atau prestasi kerja kerap dikaitkan dengan kinerja, namun demikian kinerja pada dasarnya memiliki makna yang lebih luas, meliputi bukan saja hasil akhir yang dicapai namun juga bagaimana proses pekerjaan dilakukan. Sementara itu dalam (Kania & Widiawati, 2019) Kinerja pegawai ialah kapabilitas pegawai untuk melaksanakan sebuah kemahiran tertentu dengan demikian kinerja pegawai amat diperlukan dengan kinerja akan diketahui sejauh apa kapabilitas pegawai untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

Sejalan dengan hal tersebut (Darmawan & Anggelina, 2022) mendefinisikan kinerja pegawai bisa dimaknai dengan hasil pencapaian dan perbaikan kerja yang berkaitan dengan pelaksanaan program secara efektif dan sesuai dengan prosedur sehingga pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai juga merupakan tingkat pengorganisasian tugas yang mengatur aktivitas seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja di sisi lain menggambarkan kerelaan seseorang atau kelompok untuk

menjalankan tanggung jawab mereka serta memperoleh hasil yang diharapkan.

Kerangka Konseptual

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

Melalui penjabaran tersebut kerangka konseptual bisa disusun hipotesis berikut :

1. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo
3. Pembagian kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Kabupaten Gorontalo, yang beralamat di Kayubulan, Kecamatan Limboto, Kabupaten Gorontalo.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian digunakan selama 2 bulan terhitung sejak proposal ini di seminarkan

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi di penelitian ini ialah semua individu atau objek, populasi semua anggota pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo yang memiliki jumlah 32 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk tujuan penelitian atau analisis. Sampel penelitian menggunakan teknik sensus sampling (teknik menggunakan seluruh anggota pegawai atau populasi sebagai sampel)

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka angka dan bisa diukur dan diperhitungkan secara objektif

2. Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang dihadapkan secara langsung dari sumber utama melalui proses pengumpulan data seperti wawancara, survey, dan kuesioner kepada responden.

Pengujian Validitas dan Reabilitas

Instrumen Penelitian

1. Pengujian Validitas
2. Pengujian Realibilitas Instrument

C. Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastitas

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara atau Interview
3. Kuisisioner
4. Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Metode yang diterapkan di penelitian ini ialah analisis statistik menggunakan regresi linier berganda dipergunakan dalam memahami keterkaitan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X1), (X2). Analisis data dilaksanakan melalui aplikasi SPSS.

Rumus regresi linear berganda menurut pendapat Sugiyono (2019) di bawah ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Y = Kinerja pegawai (Variabel Dependen)

X₁ = Pembagian Kerja (Variabel Independen)

X₂ = Motivasi Kerja (Variabel Independen)

a = konstanta

b = Koefisien Regresi X₁ serta X₂ terhadap Y

e = Nilai residu

Uji Kesesuaian Model Regresi

- Uji R atau Uji Kolerasi (R)
- Uji R atau Kuadrat (R²)
- Uji parsial (T)
- Uji Simultan (Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum tempat penelitian

Peranan perpustakaan di era globalisasi tidak bisa terlepas dari perkembangan bidang yang lain, terutama penyediaan informasi serta pengetahuan. Pemerintah Kabupaten Gorontalo yang merupakan satu di antara daerah yang penduduknya berjumlah 407.466 jiwa berusaha seoptimal mungkin untuk memberikan akses selebar lebarnya pada masyarakatnya guna mengerti apa serta bagaimana perkembangan yang tengah

berlangsung di wilayah Kabupaten Gorontalo secara khusus serta Indonesia pada cakupan yang lebih luas. Usa untuk melaksnakan amanat UU Republik indonesia Nomor 43 tahun 2007 tentang perpustakaan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 24 Tahun 2014 tentang pelaksanaan UU No 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan dan dibarengi dengan keinginan untuk melahirkan masyarakat yang cerdas dan memiliki pengetahuan yang luas tentu menjadi niat luhur yang patut diwujudkan nyatakan. Penyediaan suatu wadah yang bisa menghadirkan informasi serta pengetahuan yang luas menjadi usaha yang dilaksanakan secara nyata oleh Pemerintah Kabupaten Gorontalo, yaitu melalui mendirikan suatu lembaga perpustakaan.

Uji Validitas

- Pembagian Kerja (X₁)

Tabel 5.5 Uji Validitas Kuisioner
Pembagian Kerja (X₁)

No	Koefisien Korelasi Product Moment (r hitung)	r table (α = 0.05, N=32)	Keterangan
1	0,652	0.349	Valid
2	0,821	0.349	Valid
3	0,746	0.349	Valid
4	0,633	0.349	Valid
5	0,609	0.349	Valid

Sumber :Data Penelitian Sudah di olah
2025

2. Motivasi Kerja (X_2)Tabel 5.6 Uji Validitas Kuisisioner Motivasi Kerja (X_2)

No	Koefisien Korelasi Product Moment (r hitung)	r table ($\alpha = 0.05, N=32$)	Keterangan
1	0,703	0,349	Valid
2	0,748	0,349	Valid
3	0,754	0,349	Valid
4	0,611	0,349	Valid
5	0,619	0,349	Valid

Sumber : Data Penelitian sudah diolah
2025

3. Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.7 Validitas Kuisisioner Kinerja Pegawai (Y)

No	Koefisien Korelasi Product Moment (r hitung)	r table ($\alpha = 0.05, N=32$)	Keterangan
1	0,736	0,349	Valid
2	0,786	0,349	Valid
3	0,756	0,349	Valid
4	0,706	0,349	Valid
5	0,738	0,349	Valid

Sumber : Data Penelitian Sudah Diolah
2025

Uji Reliabilitas

Pengolahan data di penelitian ini dilakukan mempergunakan aplikasi SPSS serta hasilnya diperoleh sebagai berikut

Table 5.8 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Reabilitas	Keterangan
Pembagian Kerja (X_1)	0,725	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,722	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,792	Reliabel

Sumber : Data Penelitian Sudah Diolah
2025

Ketiga variabel yang diukur dalam pengujian reliabilitas nilai alfa cronbach

yang di hasilkan melebihi 0,60 dengan demikian bisa diambil suatu simpulan ketiga variabel yang diteliti dinyatakan reliabel

Uji Normalitas Data

a. Tabel 5.13 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93142178
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.113
	Negative	-.170
Kolmogorov-Smirnov Z		.961
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data sudah di olah SPSS 2025

Berdasarkan hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (p-value) sejumlah 0.315, yang melebihi 0.05. Maka, H_0 tidak ditolak, yang maknanya residual dalam model regresi mempunyai distribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 5.14 Uji Multikolineritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				Tolerance
1 (Constant)	1.607	.620		2.590	.015	
Pembagian Kerja (X_1)	.496	.072	.514	6.927	.000	.348
Motivasi Kerja (X_2)	.509	.076	.500	6.720	.000	.348

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

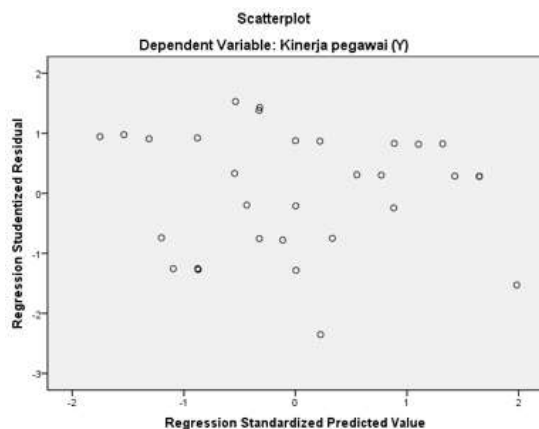
Sumber : Data penelitian sudah diolah 2025

Dilihat dari hasil uji multikolineritas dalam Tabel 5.14 ditemukan bahwasanya nilai tolerance untuk variabel X_1 dan X_2

sejumlah 0.248 dan nilai VIF sebesar 4.038. Karena nilai Tolerance melebihi 0.1 serta VIF kurang dari 10 dengan demikian bisa diambil suatu simpulan bahwasanya tidak terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastitas

Tabel 5.15 Uji Heteroskedastitas



Berdasarkan ciri ciri scatterplot yaitu:

1. Penyebaran titik tersebar secara acak tidak menciptakan pola tertentu seperti mengerucut atau melengkung.
2. Titik-titik tersebar secara seimbang di sisi atas serta bawah sumbu nol pada sumbu Y (Regression Studentized Residual).
3. Tidak ada pola linier atau kurva yang jelas dalam distribusi titik-titik.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5.16 Model Persamaan Regresi

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. error	Beta		
1 (Constant)	1.607	.620	-	2.590	.015
Pembagian Kerja (X ₁)	.498	.072	.514	6.927	.000
Motivasi Kerja (X ₂)	.509	.076	.500	6.728	.000

*Sumber: Data penelitian sudah diolah
2025*

Sesuai rumus regresi linear berganda yang digunakan adalah :

Sesuai dengan hasil analisis regresi di

Tabel 5.16, didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 1.607 + 0.498X_1 + 0.509X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa

1. Nilai konstanta (Intercept) sejumlah 1.607 mengindikasikan bahwasanya bila variabel Pembagian Kerja (X₁) serta Motivasi Kerja (X₂) bernilai nol, Kinerja Pegawai (Y) akan tetap berada pada angka 1.607. Ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel bebas tidak memberikan pengaruh, tingkat kinerja pegawai akan tetap berada pada nilai 1.607.
2. Pembagian Kerja (X₁) memiliki koefisien regresi sejumlah 0.498 yang bermakna bahwasanya tiap peningkatan satuan dalam pembagian kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0.498 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya jika pembagian kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Kabupaten Gorontalo meningkat, misalnya dengan cara pembagian tugas yang lebih jelas, proporsional, atau berdasarkan kompetensi, dengan demikian kinerja pegawai (Y) akan meningkat sejumlah 0.498 .

3. Motivasi Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sejumlah 0.509, yang memperlihatkan bahwasanya tiap peningkatan 1 satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0.509, dengan asumsi variabel lain tetap. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki dengan demikian kinerja pun akan meningkat secara langsung dan nyata
4. Nilai signifikansi (Sig) untuk X_1 serta X_2 adalah 0.000, yang berarti kedua variabel ini memberi pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sebab nilai Sig < 0.05. yang artinya semakin baik pembagian kerja dan semakin tinggi motivasi kerja, dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.
5. Berdasarkan nilai koefisien, terlihat bahwasanya Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 0.509, dibandingkan Pembagian

Kerja yang hanya sebesar 0.498. Motivasi kerja mempunyai dampak yang sedikit lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan pembagian kerja.

Uji Kesesuaian Model Regresi

- a. Uji Kolerasi (R)

Tabel 5.17 Uji Kolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.958	.96300

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Pembagian Kerja (X_1)
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber : Data penelitian sudah diolah 2025

Berdasarkan dari hasil uji R dan R Square memperlihatkan bahwasanya ada hubungan yang sangat erat dan positif antara motivasi kerja serta pembagian kerja terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi (R) sejumlah 0.980.

- b. Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil dari R Square (Koefisien Determinasi) dalam model regresi adalah bahwa nilai ini memperlihatkan sebesar apa variabel independen bisa menjabarkan variasi dalam variabel dependen. Dalam hasil yang diberikan, nilai R Square = 0.960 berarti bahwa 96% variasi dalam Kinerja Pegawai bisa dijabarkan oleh Motivasi Kerja dan Pembagian Kerja, sementara 4% sisanya

mendapatkan pengaruh oleh faktor lain di luar model

c. Uji Parsial (t)

Tabel 5.18 Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.927	.629		2.593	.015		
Pembagian Kerja (X ₁)	.498	.072	.514	6.927	.000	.248	4.038
Motivasi Kerja (X ₂)	.509	.076	.500	6.728	.000	.248	4.038

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber : Data penelitian sudah diolah 2023

Dari tabel diatas bisa diketahui kedua variabel bebas yang dimasukan kedalam model regresi diketahui signifikan

a. Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis pertama berbunyi pembagian kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) hipotesis yang di uji adalah :

H₀: b₁ = 0 : tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen dan variabel dependen dalam suatu variable

H₁: b₁ ≠ 0 , terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar 6,927 dengan probabilitas signifikan 0.000. karena nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis pembagian kerja memberi pengaruh positif sekaligus signifikan

terhadap kinerja pegawai maka dari itu hipotesis diterima

b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengujian hipotesis kedua motivasi kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). hipotesis yang diuji adalah :

H₀: b₂ = 0, artinya variabel bebas tidak memberi pengaruh positif sekaligus signifikan secara parsial terhadap variabel terikat

H₁: b₂ ≠ 0 artinya variabel bebas memberi pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap variabel terikat

Hasil pengujian secara parsial memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} sejumlah, 6,728 dengan probabilitas signifikan sejumlah 0,000 karena nilai signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis motivasi kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai maka dari itu hipotesis di terima.

d. Uji Simultan (F)

Uji Simultan atau Uji f dilaksanakan untuk menentukan apakah variabel netral (X) berganung pada variabel terikat (Y). Nikai F_{hitung} sebanding dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} > F_{tabel} dapat dipergunakan dalam memeriksa apakah variabel netral (X) memberi pengaruh tingkat variabel

terikat (Y) 95 % atau error = 5 % (0,05) dengan menggunakan SPSS, hasil pengujian dapat dilihat berikut ini :

Tabel 5.19 Uji Signifikan Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	651.981	2	325.991	351.519	.000 ^b
Residual	26.094	29	.927		
Total	678.075	31			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pembagian Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Sumber : Data sudah diolah 2025

Pengujian Hipotesis ketiga berbunyi pembagian kerja (X₁) serta Motivasi kerja (X₂) memberi pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Hipotesis yang diuji adalah :

H₀ : b₁ b₂ = 0 artinya tidak ada pengaruh secara simultan

H₁ : b₁ b₂ ≠ 0 artinya ada pengaruh simultan

Pengujian pengaruh simultan (f) diatas , diperoleh nilai F_{hitung} sejumlah 351.519 bernilai signifikan = 0,000 sebab p < 0,05 dengan demikian model tersebut bisa digunakam dalam memperkirakan kinerja pegawai atau bisa disebut variabel pembagian kerja serta motivasi kerja secara simultan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo maka hipotesis ketiga diterima

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya dengan demikian bisa diambil sejumlah simpulan bahwasanya :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwasanya semakin jelas dan terarah pembagian tugas serta tanggung jawab antara pegawai, dengan demikian semakin tinggi juga tingkat kinerja yang bisa didapatkan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo. Hal tersebut memperlihatkan bahwasanya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, dengan demikian kinerja yang ditunjukkan pun akan semakin meningkat
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Gorontalo. Dengan kata lain, Kinerja pegawai bisa meningkat secara optimal bila

terdapat pembagian kerja yang jelas disertai motivasi kerja yang tinggi

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.

Darmawan, A., & Angelina, Y. (2022). The Effect of Motivation, Job Training, Career Development and Self Efficacy on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>

Kania, I., & Widiawati, W. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pasar Cisurupan

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisurupan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 10(2), 23–32. <https://doi.org/10.36624/jpkp.v10i2.67>

Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.

Pahlepi, R., Gaol, R. A. L., Setiawan, A. A., Dewi, A. S., & Josiah, T. (2023). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Departement Operasional Inbound Pt. Jne Cabang Bandar Lampung. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5324–5340. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i12.1929>

Pasaribu, E., Simamora, F. N., & Koto, M. S. (2023). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas VI Sibolga. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 133–150.

<https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i1.2260>

Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *PENGARUH*

MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

1–34.

<https://ssrn.com/abstract=3864629>

Priyatna, D., Gusrini, I., & Taufik. (2020). Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai BPS Kabupaten Sumedang. *Journal of Regional Public Administration (JRPA)*, 5(1), 92–105.

Putra, septa gito, & Fernos, J. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>

Riastini, N. K. A., Junaedi, I. W. R., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di The Ritz-Carlton Bali. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 49–59. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i1.3459>

Rohyani, I., & Yulianti, T. L. (2021). Analisis Pengaruh Pembagian Kerja , Insentif , Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Pegawai Perangkat Desa. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis (MIMB)*, 18(1), 89–98.

Wahyuningrum, F. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Tenggara* Corresponding Author : Fosdar Wahyuningrum 73 Corresponding Author : Fosdar Wahyuningrum 74. 9, 73–82.

Widodo, Z. D., Zaelani, A., Wijastuti, S., Adiyani, R., Alhusin, S., & Choiri, D. U. (2023). Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan kualitas (Sdm) Pada Industri Kreatif Cetak Saring Sablon Manual. *GANESHA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 137–142. <https://doi.org/10.36728/ganesha.v3i2.2586>

Yuliana Andini, & Ita Purnama. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 5(3), 204–213