

## PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA MALANG

Khalikussabir<sup>1</sup>, Mohammad Dullah<sup>2</sup>, Nasin Lorensa Rila<sup>3</sup>, Limgiani<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Malang, <sup>2</sup>Universitas Wisnuwardhana Malang, <sup>3</sup>Universitas Wisnuwardhana  
Malang, <sup>4</sup>Universitas Wisnuwardhana Malang

Email: [khalikussabir\\_fe@unisma.ac.id](mailto:khalikussabir_fe@unisma.ac.id), [mohammadd@wisnuwardhana.ac.id](mailto:mohammadd@wisnuwardhana.ac.id),  
[nasinlorensarila@gmail.com](mailto:nasinlorensarila@gmail.com), [limgiani15@gmail.com](mailto:limgiani15@gmail.com)

Corresponding author : Mohammad Dullah<sup>2</sup>

**Abstrak** : Sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam menggerakkan suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. SDM yang berkinerja baik dapat mendorong terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan, kejelasan dan penerimaan, motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang sebanyak 45 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Pembagian Kerja, Kinerja Karyawan.

**Abstract** : Human resources (HR) play an important role in driving an organization, institution or company. Well-performing HR can encourage the realization of an organization's vision and mission. Many factors can influence performance, namely: ability, clarity and acceptance, motivation, competence, work facilities, work culture, leadership and work discipline. The purpose of this study is to determine the Effect of Division of Work and Work Discipline on Employee Performance both partially and simultaneously. Type of quantitative research. The population in this study were all employees at the Office of the Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM) of Malang City, totaling 45 people. The sampling technique used was saturated sampling. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis techniques. The results obtained from this study indicate that Division of Work and Work Discipline have a significant positive effect, both partially and simultaneously, on Employee Performance at the Office of the Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM) of Malang City.

**Keywords:** Work Discipline, Division of Work, Employee Perform

## PENDAHULUAN

Karyawan adalah setiap individu yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Brown (2020) mengatakan bahwa pegawai adalah individu yang menjadi anggota suatu organisasi entah itu pemerintah, perusahaan, atau institusi lainnya. Pegawai memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dan berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi dan kerjasama antar pegawai sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dari penjelasan diatas, karyawan dan pegawai kurang lebih memiliki arti yang sama, yaitu mengacu pada individu yang menyediakan jasanya dan mendapatkan imbalan.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja

Pembagian kerja adalah informasi yang tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Hastyorini (2019) Mendenifisikan Pembagian kerja adalah sebagai perincian tugas pekerjaan supaya tiap individu dalam organisasi bisa bertanggung jawab untuk melakukan sekumpulan kegiatan. Dengan pembagian kerja yang tepat, setiap individu atau tim dapat berkonsentrasi pada tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka. Sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada

pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Berdasarkan observasi awal peneliti di BKPSDM mengenai pembagian kerja dan disiplin tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam hal kurangnya disiplin karyawan, adanya keterlambatan masuk kerja dan terdapat beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu dan terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk dalam program tugas pokok dan fungsi dan dampaknya karyawan tidak mengerjakan tugas pokok dan fungsi (pelaporan pelaksanaan tugas dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan) yang dimana tugas pokok dan fungsi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan

Permasalahan yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan tujuan suatu Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan (BKPSDM) Kota Malang adalah mengenai kinerja karyawan. Salah satu Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja dikarenakan belum optimal adalah Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan (BKPSDM) Kota Malang merupakan perusahaan pelayanan publik kepada masyarakat atau sering disebut pelayanan publik merupakan segala bentuk jasa pelayanan, baik berupa barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah dibadan kepegawaian dan pengembangan (BKPSDM) Kota Malang dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor BKPSDM Kota Malang?
2. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Kantor BKPSDM Kota Malang?
3. Bagaimana Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Kantor BKPSDM Kota Malang?

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Pengertian pembagian kerja**

Menurut Hastyorini (2019) pengertian pembagian kerja merupakan perincian tugas pekerjaan supaya tiap individu dalam organisasi bisa bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan terbatas. Dengan pembagian kerja yang tepat, setiap individu atau tim dapat berkonsentrasi pada tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka. Sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan.

Menurut Wibowo dalam Kania & Widiawati (2019) pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang memiliki kesamaan kegiatan ke dalam satu kelompok

bidang pekerjaan. Dimana dalam pembagian kerja tersebut harus disesuaikan dengan kecakapan serta variasi pekerjaan yang akan dikerjakan bersama dengan prosedur dan disiplin kerja yang jelas.

### **Alat ukur pembagian kerja**

Menurut Hastyorini (2019) dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pada adanya beberapa macam Dimensi yang digunakan untuk mengukur pembagian kerja sebagai berikut;

a. Penempatan karyawan atau pekerja

Penempatan karyawan menggambarkan bahwa karyawan ditempatkan sesuai keahlian atau kompetensi yang dimiliki. Pelaksanaan pekerjaan bisa menjadi tidak maksimal diakibatkan ketidaktepatan dalam menempatkan karyawan.

b. Beban kerja

Beban kerja berkaitan dengan tugas yang diamanahkan untuk dilaksanakan oleh orang tertentu. Beban kerja harus dibagi secara adil (merata) kepada karyawan. Dengan demikian, tidak akan terjadi penumpukan beban kerja pada karyawan tertentu, sementara karyawan lainnya memiliki beban kerja sedikit.

c. Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi dilakukan berdasarkan keahlian atau keterampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena setiap orang tidak memiliki keahlian yang sama. Oleh karena itu, agar setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik diperlukan spesialisasi pekerjaan. Spesialisasi menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan.

Menurut Roring (2017: 147) indikator pembagian kerja kriteria sebagai berikut:

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

### **Pengertian disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor

ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Menurut Isvandiari dan Fuadah (2017:3) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para pegawai akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut (Isvandiari dan Fuadah, 2017:3).

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Nadeak (2020:181) "salah satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik".

Dewi dan Harjoyo (2019:93) secara etimologis "Disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya". Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya".

Hasibuan dalam Rizki dan Suprajang (2017) "Disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya.

Agustini (2019:81) "Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Rivai dalam Rizki dan Suprajang (2017) "Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis".

Sinambela dalam Akbar dan Slamet (2017) "Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

Ansory dan Indrasari (2018:36) "Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

### **Pengertian kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu pemberian kompensasi, pemberian motivasi, pemberian pujian yang positif, dan menerapkan sikap disiplin kerja yang baik. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Isvandiari dan Fuadah, 2017:3).

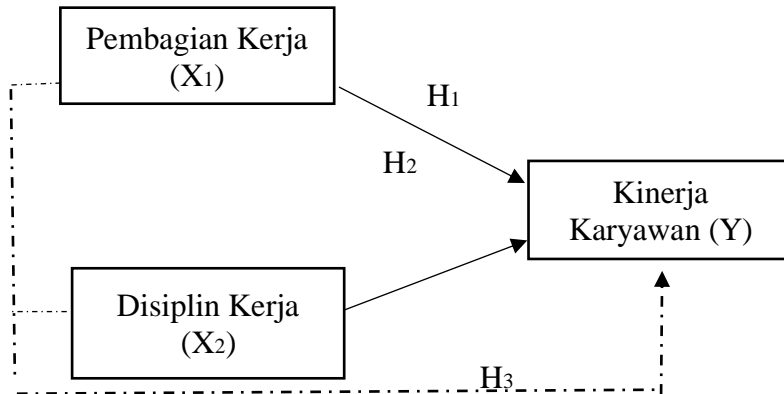
Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Bastian dalam Fahmi, 2018:128).

Kinerja merupakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2018 :2).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja berdasar pada apa yang dikerjakan dan bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi.

### **Kerangka Pikir Penelitian**

Berdasarkan pembahasan diatas maka kerangka konsep penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Konsep  
**Keterangan:**

X1 = Pembagian Kerja (X1) X2 = Disiplin Kerja (X2) Y = Kinerja Karyawan (Y)

- ▶ Secara Parsial
- - - - -▶ Secara Simultan

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara kongrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional serta sistemati (Sugiyono, 2019). Peneltian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda karena variabel bebas lebih dari satu.

**Populasi Dan Sampel**

**1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi data adalah 45 karyawan BKPSDM Kota malang.

**Tabel : Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor BKPSDM Kota Malang**

No	Nama Jabatan	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	1
2.	Bidang Mutasi	15
3.	Bidang PKFP	12
4.	Bidang PKP	17
	Total	45

**Sumber:** Wahyu Ariyanto, S.STP Sebagai Subbagian Umum dan Kepegawaian di BKPSDM Kota Malang.

**2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh sampel yang

digunakan sampel jenuh untuk penelitian. Arikunto (2019:109) yang menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda Pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Anwar, 2017). Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila 2 atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya), (Sugiyono, 2017: 277).

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Kedua. Variabel bebas adalah Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja. Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Jawaban Responden

##### a. Variabel Pembagian Kerja (X<sub>1</sub>)

Tabel : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pembagian Kerja (X<sub>1</sub>)

Pembagian Kerja	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	-	-	-	-	-	-	18	46,7	27	60,0	4,60
X1.2	-	-	-	-	-	-	22	48,9	23	51,1	4,51
X1.3	-	-	-	-	-	-	23	51,1	22	48,9	4,49
X1.4	-	-	-	-	-	-	18	46,7	27	60,0	4,60
X1.5	-	-	-	-	-	-	14	31,1	31	68,9	4,69
<b>Nilai Total Rata-Rata</b>											<b>4,578</b>

Sumber: Data diolah, 2024

##### b. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Disiplin Kerja	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	-	-	-	-	4	8,9	8	17,8	33	73,3	4,64
X2.2	-	-	1	2,2	10	22,2	9	20,0	25	55,6	4,29
X2.3	-	-	-	-	7	15,6	4	8,9	34	75,6	4,60
X.4	-	-	-	-	8	17,8	12	26,7	25	55,6	4,38



Nilai Total Rata-Rata

4,4775

Sumber: Data diolah, 2024

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel : Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan	Jawaban Responden										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	-	-	-	-	1	2,2	3	6,7	41	91,1	4,89
Y.2	-	-	-	-	2	4,4	6	13,3	37	82,2	4,78
Y.3	-	-	-	-	4	8,9	3	6,7	38	84,4	4,76
Nilai Total Rata-Rata											4,81

Sumber: Data diolah, 2024

2. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel : Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pembagian Kerja (X1)	X1.1	0,802	0,294	Valid
	X1.2	0,888	0,294	Valid
	X1.3	0,818	0,294	Valid
	X1.4	0,802	0,294	Valid
	X1.5	0,738	0,294	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,601	0,294	Valid
	X2.2	0,793	0,294	Valid
	X2.3	0,688	0,294	Valid
	X2.4	0,610	0,294	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,783	0,294	Valid
	Y2	0,767	0,294	Valid
	Y3	0,849	0,294	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

b. Uji Reliabilitas

Tabel : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pembagian Kerja(X1)	0,869	Reliabiliti
Disiplin kerja (X2)	0,627	Reliabiliti
Kinerja karyawan (Y)	0,703	Reliabiliti

Sumber: Data Diolah 2024

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Koefisien Variabel	Keterangan
X1	8,75	Data Berdistribusi Normal
X2	11,65	Data Berdistribusi Normal
Y	8,43	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah, 2024

b. Uji Multikolinearitas

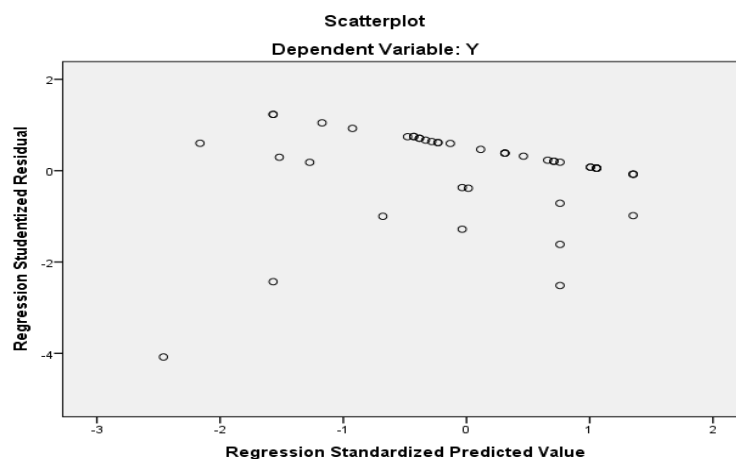
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Pembagian Kerja (X1)	976	1,025	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	976	1,025	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas berfungsi untuk menguji kemungkinan adanya gejala heterokedastisitas dengan dilakukan menggunakan diagram *scatterplot*, dimana sumbu X adalah *risedual* dan sumbu Y adalah nilai Y yang diprediksi. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Gambar diagram *scatterplot* adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan gambar 4.3 diatas secara subjektif, dapat dilihat bahwa

sebaran *erro* berada menyebar dan di sekitar nol, sehingga secara subjektif, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Analisis Data

##### a. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.730	1.848		7.429	.000
Pembagian Kerja	.236	.073	.389	3.235	.002
Disiplin Kerja	-.263	.057	-.554	-4.612	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah 2024

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,13.730 + 0,236X_1 + 0,-263X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 13,730 artinya jika nilai variabel Pembagian Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) nilainya 0, maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) nilainya adalah sebesar 13,730.
- 2) Koefisien regresi variabel Pembagian Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,236 artinya jika variabel independent Pembagian Kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan 0,236. Hal ini menunjukkan variabel Pembagian Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,-263 artinya jika variabel independent disiplin kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1%, maka variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan 0,263. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

##### b. Hasil Analisis Koefisien Regresi ( $R^2$ )

**Tabel : Uji Determinasi ( $R^2$ )**

###### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 <sup>a</sup>	.404	.375	.961

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

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil *Adjusted* koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sebesar =0,404 atau 40,4%. Yang berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen di atas yaitu Pembagian Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sedangkan sisanya =59,6 (hasil dari 100% -40,4 =59,6%) di pengaruhi oleh variabel lainnya. Dari persentase tersebut dapat dikatakan bahwa masih terdapat faktor individual lain sebesar =59,6% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam medel penelitian ini.

**c. Pengujian Hipotesis**

**1) Uji t (Parsial)**

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pembagian kerja, disiplin kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05,  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel : Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Tingkat Sig	Keterangan
Pembagian Kerja( $X_1$ )	3,235	1,679	0,002	0,05	Berpengaruh
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	-4.612	1,679	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji t dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hipotesis 1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan variabel pembagian kerja ( $X_1$ ) dengan t-hitung (3,235)>t-tabel (1,679) dan nilai signifikansi sebesar (0,002<0.05). Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Pembagian Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang.
- b. Hipotesis 2 diterima. Hal ini diwakili oleh variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan t-hitung (-4,612)>t-tabel (1,679) dan signifikansi sebesar (0,000<0,05). Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor Badan Kepegawaian dan Perkembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang.

**2) Uji F (Simultan)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas pembagian kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan). Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

**Tabel : Hasi Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.219	2	13.110	14.206	.000 <sup>b</sup>
	Residual	38.758	42	.923		
	Total	64.978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2024

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 14.206. berdasarkan F-tabel dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% diketahui bahwa F-tabel dengan  $Df_1 = k-1 = 3-1=2$  dan  $Df_2 = n-k = 45-3 = 42$  maka f-tabel ( $Df_1$ ) dan ( $Df_2$ ) sebesar 3,220. Sehingga F-hitung 14,206 > F-tabel (3,220) dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji F dinyatakan signifikan yang artinya model yang dikembangkan layak, sehingga variabel independen (bebas) berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat).

## Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji secara parsial pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, karena memperoleh nilai t-hitung < t-tabel ( $3,235 < 1,679$ ) atau nilai signifikansi ( $0,002 > 0,05$ ) maka hipotesis 1 diterima, artinya pembagian kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa pembagian kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kata lain jika pembagian kerja dilakukan dengan baik dan disertai pemberdayaan karyawan, karyawan bisa merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk meningkatkan produktifitas kerja dalam suatu organisasi.

Menurut (Hastyorini 2019) pengertian pembagian kerja merupakan perincian tugas pekerjaan supaya tiap individu dalam organisasi bisa bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan terbatas. Dengan pembagian kerja yang tepat, setiap individu atau tim dapat berkonsentrasi pada tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka. Sehingga dapat meningkatkan kualitas dan efisiensi pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roring (2017), Kania, Widiawati (2019), Ristiani, Junaidi, Meitiana (2022) yang menyimpulkan bahwa Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan. Sehingga hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan hipotesis H<sub>2</sub> diterima, yaitu secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang,  $t$ -hitung <  $t$ -tabel ( $-4,612 < 1,679$ ) atau nilai signifikansi ( $0,000 > 0,05$ ). Hasil-hasil analisis regresi linier berganda juga diperoleh nilai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi tentu akan terlihat pada hasil kerjanya yaitu mencapai kinerja yang baik, sebaliknya pegawai yang disiplin kerjanya rendah tentu kerjanya juga rendah atau buruk. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arisanti, Santoso, Wahyuni (2019), Kristanti (2019) dan Ristiani, Junaidi, Meitiana (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

Disiplin kerja jika dilihat dari pengertiannya menurut Ansory dan Indrasari 2017 :3) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Sehingga secara singkat dapat dipahami bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja tentu akan bekerja sesuai dengan aturan dan norma yang ada, dalam hal ini Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, sehingga aktivitas kerja akan mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, yaitu menciptakan kinerja pegawai yang baik. Sebaliknya pegawai yang bekerja tidak mengikuti SOP maka hasil perkerjaannya pun akan asal-asalan (tidak efektif dan efisien), yaitu lebih banyak menghabiskan waktu, tenaga dan anggaran.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja secara disiplin juga menunjukkan bentuk tanggung jawab sebagai karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Penerapan disiplin kerja secara efektif meningkatkan kepatuhan karyawan dalam bekerja, dapat mencapai visi dan misi yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Selain itu, karyawan yang bekerja secara disiplin dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien, dan tentu hasil/pencapaian tersebut akan menjadi bahan pertimbangan untuk keberlanjutan pekerjaan pada periode berikutnya.

## 3. Pengaruh Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> diterima, yaitu secara simultan (bersama-sama) pembagian kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Hasil analisis regresi berganda juga menunjukkan nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,404 yang berarti bahwa variabel Pembagian Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 40,4% dan sisanya sebesar 0,596 (59.6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti tingkat

pendidikan, sosial budaya, kualitas sumber daya manusia, dan lain-lain.

Pembagian Kerja dan disiplin kerja tentu sangat erat kaitannya dengan setiap individu dalam organisasi termasuk di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, Pembagian Kerja yang dimiliki oleh pegawai di instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang didukung dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, akan menciptakan suasana kerja yang baik, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional berdasarkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Setiap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan SOP yang berlaku di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, maka dapat menciptakan kinerja Karyawan yang baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Artinya pembagian kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pembagian kerja yang baik dan disertai pemberdayaan karyawan, karyawan bisa merasa lebih termotivasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk meningkatkan produktifitas kerja dalam suatu organisasi.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Hasil temuan ini menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi tentu akan terlihat pada hasil kerjanya yaitu mencapai kinerja yang baik, sebaliknya pegawai yang disiplin kerjanya rendah tentu kinerjanya juga rendah atau buruk.
3. Pembagian kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang. Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagian kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Pembagian kerja sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### Saran

1. Pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang

Diharapkan kepada pimpinan Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang untuk memperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya penempatan kerja sesuai dengan keahlian pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang ditentukan. Selain itu pimpinan/manajemen juga dapat

memberlakukan pemberian sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin, sehingga hal ini dapat memupuk kesadaran pegawai agar disiplin dalam bekerja sesuai dengan SOP yang berlaku.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya yang melakukan penelitian dengan tema yang sama diharapkan untuk lebih memperinci faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat mengetahui faktor dominan yang memberikan nilai tambah bagi peningkatan kinerja Karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Ansory, F & Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Arisanti, Santoso & Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK-Volume 2 Nomor 1 Juli 2019*.
- Astiti, Suamba & Artini. 2019. Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan agrowisata bagus agro pelaga. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*, 3(1): 1-9, Mei 2019.
- Bastian, Indra dalam Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit: Alfabeta.
- Bahri, yaiful. 2018. *Metode Penelitian Bisnis Pengolahan Data SPSS*. ANDI: Yogyakarta. Lengkap.
- Benaldo, Badrizal & Setiawan. 2020. Pengaruh pembagian kerja dan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di sekretariat kabupaten kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*, Volume 2 No. 8-31 Agustus 2020.
- Charly 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bravo 88 Aw Jakarta*. Skripsi Universitas Satya Negara Indonesia. Jakarta.
- Dewi, D & Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Ghozali, L. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik. 2018. *'Sumber Daya Manusia'*. Jogjakarta: Laksana.
- Hastyorini, I.R. 2019. *Spesialisasi Tenaga Kerja*. Klaten: Cempaka Putih.
- Isvandiari, Lutfiatul. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pg. Meritjan Kediri, *Jurnal Publikasi*, Agustus 2017, Hal 11-17.
- Kristanti 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusamba*, Vol.4 No.2 Oktober 2019.

- Kania, Widiawati. 2019. Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD pasar Cisirupan dinas perindustrian dan perdagangan kecamatan Cisirupan kabupaten garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol. 10, No. 02, 2019 Halaman 23-32.
- Mariana, M. 2017. Pengaruh Media Tanam Terhadap Pertumbuhan Semai. In *Agrica Ekstensia* (Vol. 11, Issue 1).
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Davis. 2020, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*", *Cetakan Ke Empat Belas*. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2020.
- Nasution, I., Zuhendry, & Rosianti, R. 2020. Pengaruh beker (work from home) terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Budgeting*, 1(1).
- Norfai 2020. *Manajemen Data Menggunakan SPSS*. Kalimantan Selatan: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary.
- Nadeak, B. 2019. *Sejarah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Nurdin, Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Roring 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi*, Vol 4 No.3. November 2017, Hal.144-154
- Rizki, A., Suprajang. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*. Vol 2 (1):49-56.
- Roring, Ferdy. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado, *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi* 4 (3): 144-154.
- Riastini, Junaedi & Meitiana. 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*. Volume 3, No 1 April 2022.
- Sutrisno 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Siang, Penjaitan & Medinal. 2022. Pengaruh rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT citra golden tunggal (Air Minum Vis). *Jurnal ilmiah progresif manajemen bisnis (JIPMB)*, Stie-Bek. Vol 9 No.2 November 2022 | ISSN: 2354-5682.

- Silalahi, Ulber. 2018. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sinambela, 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Safitri, Wismantari, Hermawati & Bernarto. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi "Y" (Kasua Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan inovasi universitas Sam ratulangi*. Januari-April 2021, Hal. 115-127.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- <http://serupa.id/diisiplin-kerjapengertian-jenis-ciri-fungsi-faktor-indikator-pendekatan/>  
<http://www.rspatriaikkt.co.id/pengertian-pegawai-menurut-para-ahli>