



## Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial

**Yuliana Andini**

Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: [yulianaandini623@gmail.com](mailto:yulianaandini623@gmail.com)

**Ita Purnama**

Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

Email: [ita123purnama@gmail.com](mailto:ita123purnama@gmail.com)

**Abstract:** Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima. Budaya kerja menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu. pembagian kerja menurut silalahi (2017) adalah pengelompokan atau spesialisasi pekerjaan dalam berbagai bidang berdasarkan kepentingan, sehingga setiap individu yang menjadi anggota kelompok kerjasama atau organisasi dapat mengerjakan bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Jenis penelitian ini digunakan adalah jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: a. Observasi, b. Kuesioner, c. Studi Pustaka. Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik sebagai berikut: 1. Budaya kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Berdasarkan uji t di peroleh nilai thitung. 2. Pembagian kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Berdasarkan uji t secara parsial nilai thitung. 3. Budaya kerja (X1) dan pembagian kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Sesuai dengan hasil yang diperoleh nilai Fhitung.

**Kata Kunci :** Pengaruh, Budaya Kerja, Pembagian Kerja, Kinerja Pegawai

**Abstract:** *The purpose of this study is as follows to find out and analyze the influence of work culture on employee performance at the Bima regency Social Service Office. Work culture according to Triguno in Ruliyansa (2018) is something that needs to be considered in activities or organizations in building achievement and work productivity of the employees so that it leads to success which is carried out with the awareness of each individual. The division of labor according to Silalahi (2017) is grouping or specialization of work in various fields based on interest so that each individual who is a member of a cooperative group or organization can work on a particular subject according to the skill he has. The type of research used is associative research according to Sugiyono (2019) associative research is a research*

*Problem formulation that is asking question between two or more variable. Above it can be drawn as follow 1, Work culture (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y) at the Bima Regency Social Service. Bima based on partial test value result 3 Work culture (X1) and tax distribution (X2) simultaneously affect employee*

*performance (Y) at the Bima Regency Social Service According to the result obtained the value ecourt.*

**Keywords.** *Work Culture, Division of work, Employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan di tunjang kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Meningkatkan kinerja pegawai dimana dalam suatu instansi pembagian kerja harus di sama ratakan supaya pegawai tidak mengeluh dan yang lainnya. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Afandi (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral/etika.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai faktor diantaranya budaya kerja dan pembagian kerja. Budaya kerja menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu. Sedangkan menurut Robbins (2016) budaya kerja adalah mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja, secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari. Faktor yang lainnya adalah pembagian kerja. Pembagian kerja menurut Silalahi (2017) adalah pengelompokan atau spesialisasi pekerjaan dalam berbagai bidang berdasarkan kepentingan, sehingga setiap individu yang menjadi anggota kelompok Kerjasama atau organisasi dapat mengerjakan bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Sedangkan menurut Sutarto (2015) pembagian kerja adalah perincian serta

pengelompokkan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang tertentu.

Salah satu instansi yang paling memperhatikan budaya kerja dan pembagian kerja adalah kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima. Dinas Sosial kabupaten Bima mempunyai fungsi sebagai penyusunan program kerja Dinas, perumusan kebijakan teknis bidang sosial, pemberian fasilitas penyelenggaraan kesejahteraan sosial Kabupaten/Kota, pelaksanaan pelayanan umum sesuai kewenangannya, pemberdayaan sumber daya dan mitra kerja bidang sosial. Dinas Sosial beralamat JL. Soekarno-Hatta Desa Dadibou, kec. Woha, Kabupaten Bima. Dinas Sosial Kabupaten Bima adalah instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok, dan masyarakat. Dinas Sosial Kabupaten Bima adalah kantor yang bergerak pada bidang sosial dimana Dinas Sosial mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah di bidang sosial dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Keunggulannya dalam bekerja adalah membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Walaupun begitu ada beberapa kekurangan yang ada pada instansi Dinas Sosial Kabupaten Bima yaitu diantaranya masih banyaknya pegawai baru yang belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja, masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan dengan jelas terlebih dahulu atau tidak hadir dengan sengaja. Masih adanya penempatan pegawai yang kurang tepat, dan kurangnya pemahaman tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penelitian tertarik mengangkat judul penelitian ini: “ Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima”.

## **KAJIAN TEORI**

### **BUDAYA KERJA (X1)**

Budaya kerja menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018) merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu. Sedangkan menurut Robbins (2015) budaya kerja mengarah kepada kesatuan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja, secara lebih khusus, budaya kerja merupakan suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan dan interaksi kerja yang disepakati bersama dan digunakan di dalam kehidupan sehari-hari.

### **Pembagian Kerja (X2)**

Pembagian kerja menurut silalahi (2017) adalah pengelompokkan atau spesialisasi pekerjaan dalam berbagai bidang berdasarkan kepentingan, sehingga setiap individu yang

menjadi anggota kelompok kerjasama atau organisasi dapat mengerjakan bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Sutarto (2015) pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang tertentu. Berdasarkan beberapa teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembagian kerja adalah analisa jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut.

### **Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Masram (2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Afandi (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu kantor sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan kantor.

### **Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya kerja menurut Triguna (2019) menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, budaya kerja merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan perilaku yang menjadi norma dalam organisasi. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai, sedangkan budaya kerja yang negatif dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Sedangkan Rachmawati (2017) menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Budaya kerja dapat mempengaruhi sikap, motivasi, perilaku, dan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pembagian kerja menurut Wibowo (2019) menyatakan pembagian kerja adalah proses membagi tugas dan tanggung jawab pada pegawai dalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa pembagian kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai meliputi suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Wibowo (2013) kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, budaya

organisasi, dan pembagian kerja. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2014) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini digunakan adalah jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2019) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara dua variabel atau lebih. Adapun dalam penelitian pengaruh budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima yaitu untuk mencari pengaruh variabel bebas yaitu budaya kerja (X1) dan pembagian kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013 : 17). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Bima yang berjumlah 71 orang pegawai dimana PNS 40 orang, Honorer 18 orang, Sukarela 13 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian Nawawi (2013 : 100). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 40 orang responden. Dimana teknik pengambil sampel menggunakan sampel sampling, sampel sampling adalah proses di mana porsi dari suatu populasi diseleksi agar dapat mewakilkan populasi tersebut.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Bima yang berlokasi di jln Soekarno-Hatta Desa Dadibou, kec. Woha, Kabupaten Bima.

## **HASIL PENELITIAN**

Setelah dilakukan analisis menggunakan SPSS versi 23 2023 diperoleh hasil sebagai berikut :

### **Uji Validitas**

Hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel kualitas etos kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

### **Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel budaya kerja (X1) dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian. Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel pembagian kerja (X2) dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuisioner

dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian. Uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Terlihat nilai Asymp.Sig memiliki nilai  $> 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen yaitu kualitas etos kerja dan disiplin kerja.

#### Uji Multikolinearitas

i peroleh nilai *Tolerance* untuk variable etos kerja (X1) dan disiplin kerja(X2) adalah  $0,497 > 0,10$  sementara, nilai VIF untuk variable etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah  $2.010 < 10.00$ . maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

#### Uji Autokorelasi

Nilai *DW* sebesar 2,298 yang berarti  $>$  dari 0,05, maka variabel kinerja pegawai, disiplin kerja dan etos kerja dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah Autokorelasi.

**Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                 |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)      | 17.766                      | 11.357     |                           | 1.564 | .126 |
|                           | BUDAYA KERJA    | .322                        | .202       | .218                      | 1.595 | .119 |
|                           | PEMBAGIAN KERJA | .773                        | .206       | .512                      | 3.755 | .001 |

a. Dependent variabel : KINERJA PEGAWAI

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 17.766 + 0,322 X_1 + 0,773 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17,766 dapat diartikan apabila variabel budaya kerja dan pembagian kerja dianggap nol maka kinerja pegawai akan sebesar 17,766.
- b. Nilai koefisien beta pada budaya kerja sebesar 0,322 artinya setiap perubahan variabel budaya kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan budaya kerja sebesar 0,322 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel budaya kerja akan meningkatkan budaya kerja sebesar 0,322 satuan.
- c. Nilai koefisien beta pada variabel pembagian kerja sebesar 0,773 artinya setiap perubahan variabel pembagian kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai sebesar 0,773 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,773 satuan.

### Analisa Koefisien Korelasi (R)

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R sebesar 0,616. Hasil tersebut menjelaskan bahwa hubungan antara budaya kerja dan pembagian kerja sebagai variabel (X1) dan (X2) terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) berada pada titik kuat. Untuk memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan tiap variabel maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut:

### Analisa Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,379 yang berarti bahwa pengaruh budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 37,9%. Sisanya 63,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, beban kerja dan lain-lain.

### Uji Hipotesis Parsial (uji t)

**Tabel 13. Hasil Uji hipotesis parsial (uji t)**

| Model |                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)      | 17.766                      | 11.357     |                           | 1.564 | .126 |
|       | BUDAYA KERJA    | .322                        | .202       | .218                      | 1.595 | .119 |
|       | PEMBAGIAN KERJA | .773                        | .206       | .512                      | 3.755 | .001 |

Dependent variabel : KINERJA PEGAWAI

- a. Hasil statistik uji t untuk variabel budaya kerja diperoleh nilai thitung sebesar 1,686 dengan nilai ttabel sebesar 1,686 ( $1,595 < 1,686$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “ Terdapat berpengaruh secara parsial budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”. **Ditolak** Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widhari dan Suarta 2017, dengan judul “ pengaruh budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada pengusaha kuliner di kota semarang”, yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- b. Hasil statistik uji t untuk variabel lokasi diperoleh nilai thitung sebesar 3,755 dengan nilai ttabel sebesar 1,686 ( $3,755 > 1,686$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa “ Terdapat pengaruh secara parsial pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”. **Diterima** Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadianto dan palupi 2013, dengan judul “ pengaruh budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia”, yang menyatakan bahwa pembagian kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

**Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji f)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 599.171        | 2  | 297.586     | 11.290 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 975.229        | 37 | 26.358      |        |                   |
|                    | Total      | 1570.400       | 39 |             |        |                   |

Maka dapat dijelaskan bahwa dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar (11,290) dengan nilai ftabel sebesar 3,24 ( $11,290 > 3,24$ ) dengan signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa “ Terdapat pengaruh secara simultan budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima”. **Diterima** Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliati dan Niztiar 2017, dengan judul penelitian “pengaruh budaya kerja dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai di FKP UNS”, yang menyatakan bahwa budaya kerja dan pembagian kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.



## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan yang dijelaskan diatas, maka dapat ditarik sebagai berikut:

1. Budaya kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Berdasarkan uji t di peroleh nilai thitung.
2. Pembagian kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Berdasarkan uji t secara parsial nilai thitung.
3. Budaya kerja (X1) dan pembagian kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Sesuai dengan hasil yang diperoleh nilai Fhitung.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian data budaya kerja dan pembagian kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan, untuk meningkatkan lagi dari budaya kerja kantor harus memperhatikan faktor-faktor terpenuhnya harapan pegawai dan perilaku, sedangkan dari segi pembagian kerja meliputi dari segi tugas, dan tanggung jawab.
2. Bagi peneliti lainnya jika ingin meneliti dengan objek yang sama, peneliti meneliti dengan variabel yang berbeda demi kesempurnaan dan perbaikan dari kantor.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif Rahman Hikam. (2013). *Pengembangan Game Edukasi Visual Novel Berbasis Pembangunan Karakter Pada Maten Pelestarian Lingkungan*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang. [http:// lib. Unnes. Ac. Id / 18858/1/ 4401400072](http://lib.unnes.ac.id/18858/1/4401400072). Pdf. (Diakses 29 Januari 2016 pukul 12.39 WIB/.
- Ghozali, I. (2018).” *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*” Edisi Sembila. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangcuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta.

- Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama. Publisher.
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nurhadijah. (2017). “ Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuan Negeri 1 Penajam Paser Utama”. Ejournal Ilmu Administrasi Negara. Vol. 5 No.1.
- Palupi. Pengaruh Risiko Bisnis, Struktur Aktiva, Profitabilitas, Ukuran Perusahaan Tingkat Pertumbuhan, Dan Likuiditas Terhadap Struktur Modal (Kajian Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2013. Skripsi Sarjana. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Rachmawati, T (2017). Metode Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif. UNPAR Press. Bandung.
- Robbins (2016) Dalam Bintoro dan Daryanto Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gray Media.
- Ruliyansa. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (AKMJ) Belitang Oku Timur. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara, 16 (2), 82-91, ISSN: 1693-1688.
- Silalahi, M. 2017. Syzgnium Poiyantum (Wight) Walp. (Botam, Metabolit Sekunder dan Pemanfaatan), 10(1). Available At. Ejournal. Uki.ac.id/Index.PHP/SDP/ Article/ Download/ 408/307/.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D. Bandung: Alfabeta. CV
- Sujawerni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutarto. 2015. Dasar-Dasar Organisasi, Cetakan Kedua Puluh Tiga. Yogyakarta: UGM Press.
- Triguno, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo, (2013). Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. PT Raja Grafindo Persada. Depok.