

## **PENGARUH PEMBAGIAN KERJA, WEWENANG DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN PADURESO KABUPATEN KEBUMEN**

Parmin, Anton Prasetyo

Program S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa  
email : parmin.mulyani@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan pada perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, wewenang dan kompetensi terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner, dengan jumlah responden 92 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-F dengan menggunakan SPSS 20.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pembagian kerja, wewenang dan kompetensi terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen, baik secara parsial maupun simultan.

*Kata Kunci : Pembagian kerja, Wewenang, Kompetensi, Prestasi kerja*

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar belakang Penelitian**

Pemerintahan Desa di Kecamatan Padureso mempunyai kedudukan sebagai organisasi pemerintahan desa yang memiliki tugas pokok sebagai pelayanan masyarakat di wilayah kerjanya yang tidak lepas dari proses administrasi. Sebagai upaya perwujudan keinginan masyarakat dalam penentuan sejumlah harapan yang baik maka perlu meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan kemungkinan besar terhadap hasil kerja yang baik.

Sejumlah harapan masyarakat ternyata masih belum bergeser pada tingkat yang lebih baik, karena pada

kenyataannya berdasarkan hasil observasi awal di beberapa desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen, peneliti menemukan bahwa penyelenggaraan pemerintah desa dalam pelayanannya belum maksimal seperti yang diharapkan oleh masyarakat secara keseluruhan. Hal ini didasarkan dari opini masyarakat yang menggambarkan bahwa prestasi kerja perangkat desa kurang baik, baik dari segi pelayanan yang diberikan seperti prosedur dan mekanisme pelayanan yang ribet, tidak transparan, kurang informatif maupun terbatasnya fasilitas sarana prasarana yang digunakan dalam pelayanan. Indikator prestasi kerja menurut Nasution (2000 : 99) sebagaimana yang tertera dalam tabel berikut :

**Tabel I-1**  
**Opini Masyarakat Terhadap Rendahnya Prestasi Krja Perangkat Desa**  
**dibberapa desa di Kecamatan Padurso Kabupaten Kebumen**

Indikator	Opini
<b>Kualitas kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Masih ada perangkat desa yang kurang memahami tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaanya.</li> <li>· Masyarakat masih kesulitan mencari bagian pelayanan yang dikehendaki karena tidak adanya petunjuk dan tata letak yang kurang efisien.</li> </ul>
<b>Kuantitas kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Masih lambat dan berbelit-belit dalam pelayanan.</li> </ul>
<b>Disiplin kerja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Para perangkat desa masih sering terlambat dalam masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan.</li> </ul>
<b>Inisiatif</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Para perangkat desa kurang aktif dalam melakukan pekerjaan masih menunggu ada perintah dari atasan.</li> </ul>
<b>Kerjasama</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Kurang saling membantu antara perangkat desa yang satu dengan perangkat desa lainnya.</li> </ul>

*Sumber : Wawancara dengan sejumlah masyarakat*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam penyediaan pelayanan berasal dari dalam organisasi itu sendiri yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Penempatan SDM yang kurang tepat akan membawa dampak negatif dalam suatu organisasi. Fenomena yang terjadi dalam pembagian kerja pemerintahan desa di Kecamatan Padureso adalah sebagai berikut :

Adanya ketidaksesuaian pembagian kerja dengan keahlian dan latar belakang pendidikan perangkat desa contohnya:

- a. Salah satu perangkat desa dengan latar belakang pendidikan SMK-Akuntansi ditempatkan sebagai teknis kewilayahan seharusnya jabatan yang tepat sebagai kaur keuangan, yang saat ini dijabat oleh perangkat desa dengan latar belakang pendidikan SMP.
- b. Kaur perencanaan dijabat oleh perangkat desa dengan latar belakang pendidikan SMK-Perkantoran,

sedangkan jabatan kaur tata usaha dan umum dijabat oleh perangkat desa dengan pendidikan SMK-Jurusan Bangunan. Perangkat desa dengan pendidikan SMK-Bangunan lebih tepat ditempatkan sebagai kaur perencanaan sedangkan perangkat desa dengan pendidikan SMK-Perkantoran sebaiknya ditempatkan sebagai kaur tata usaha dan umum, karena dalam tugasnya menyangkut tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan administrasi kantor yang lain.

Kades dan perangkat desa merupakan aparatur pemerintah desa yang berhak dan berwenang untuk mengatur dan membangun desa setempat demi kebaikan warga desanya. Akan tetapi berkaitan dengan prestasi kerja aparatur pemerintah desa saat ini, terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki dalam penyelenggaraan

pemerintahan desa di Kecamatan Padureso, seperti uraian pekerjaan yang kurang jelas, standar wewenang dan pekerjaan, yakni kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap aparatur pemerintah desa, dan hal-hal lain yang menyangkut pememenuhan hak masyarakat desa secara keseluruhan. Fenomena selanjutnya pada saat penulis melakukan observasi penulis temukan bahwa kades dan perangkat desa di Kecamatan Padureso belum sepenuhnya dalam mengimplementasikan kewenangannya. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003: 4) Indikator wewenang meliputi :

1. wewenang untuk mengambil tindakan perbaikan
2. Tingkat pengendalian pekerjaan
3. Tingkat tanggung jawab.

Setiap organisasi termasuk didalamnya pemerintahan desa di Kecamatan Padureso membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai kompetensi yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai, dengan kata lain organisasi tidak cukup hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan, tetapi harus juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi, tetapi lebih pada cara kerja dalam proses pencapaiannya.

Pada kantor pemerintah desa di Kecamatan Padureso para pegawai/perangkat desa belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan kompetensi, masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. Fenomena yang terjadi

terkait dengan kompetensi aparat pemerintahan desa di Kecamatan

Padureso antara lain :

1. Sebagian besar perangkat desa di Kecamatan Padureso pengetahuannya masih rendah.

2. Keterampilan yang dimiliki belum sesuai standar.
3. Kurang terjalin komunikasi antara perangkat desa yang satu dengan lainnya.
4. Kurang disiplin waktu termasuk jam kehadiran dan jam pulang kantor.
5. Kurang kerjasama antara perangkat yang satu dengan perangkat desa yang lain.

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul :

**"Pengaruh Pembagian Kerja, Wewenang dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen"**.

#### **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh wewenang terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen ?
4. Bagaimana pengaruh pembagian kerja, wewenang dan kompetensi terhadap prestasi

kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten

Kebumen secara simultan ?

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh wewenang terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, wewenang dan kompetensi terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen secara simultan.

## **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

### **Kajian Pustaka**

#### **Pembagian Kerja**

Menurut Stoner (2003 : 8) pembagian kerja adalah pemecahan tugas kompleks menjadi komponen-komponennya sehingga setiap orang bertanggungjawab untuk beberapa aktivitas terbatas. Bukan tugas secara keseluruhan, sering dirujuk sebagai pembagian tugas. Dalam melaksanakan kerjanya perusahaan menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2007 : 33) pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Dari definisi yang dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah penjabaran tugas

yang harus dikrjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab dan untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani disamping itu harus disertai juga prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.

#### **Wewenang**

Wewenang (authority) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

Menurut Musanef (dalam Malayu S.P. Hasibuan, 2003 : 4 ) Wewenang adalah kekuasaan resmi yang dimiliki oleh seseorang untuk bertindak dan memerintah orang lain. Tanpa ada wewenang terhadap suatu pekerjaan, janganlah mengerjakan pekerjaan tersebut, karena tidak mempunyai dasar hukum untuk melakukannya. Indikator wewenang menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2003 : 4) adalah meliputi :

1. Wewenang untuk mengambil tindakan perbaikan,
2. Tingkat pengendalian pekerjaan dan
3. Tingkat tanggung jawab.

#### **Kompetensi**

Menurut Wibowo (2009 : 110) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan atau pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Lyle Spencer dan Signe Spencer (dalam Sudarmanto, 2009 : 46) Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi.

Berdasarkan berbagai penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan oleh individu (pegawai) untuk mampu melaksanakan tugas tertentu dengan baik, yang tereksprei dalam bentuk tindakan, sehingga seseorang yang berkompeten adalah seseorang yang penuh degan percaya diri karena menguasai pengetahuan dalam bidangnya, memiliki keterampilan dan sikap positif dalam mengerjakan hal-hal yang terkait dengan bidang itu sesuai dengan tata nilai atau ketentuan yang dipersyaratkan.

### **Prestasi Kerja**

Prabowo (dalam Khaerul Umam, 2012 : 199) mengemukakan bahwa prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

Menurut Hasibuan (2008 : 94) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat ditekan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, tanggung jawab serta waktu.

### **Pengukuran Prestasi Kerja**

Menurut Nasution (2000 : 99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja, kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

2. Kuantitas kerja, kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja
3. Disiplin kerja, kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif, kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama, kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan yang lain dalam batas kewenangan.

### **Kerangka Pikir**

Terdapat 92 perangkat desa di Kecamatan Padureso yang terbagi dalam 9 desa, pemerintahan desa di Kecamatan Padureso mempunyai kedudukan sebagai organisasi pemerintahan desa yang memiliki tugas pokok sebagai pelayanan masyarakat di wilayah kerjanya yang tidak lepas dari proses administrasi. Sebagai upaya perwujudan keinginan masyarakat dalam penentuan sejumlah harapan yang baik maka perlu meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan kemungkinan besar terhadap hasil kerja yang baik. Untuk mencapai prestasi kerja perangkat desa perlu pembagian kerja perannngakt desa yang baik.

Menurut Stoner (2003 : 8) pembagian kerja adalah pemecahan tugas kompleks menjadi komponen-komponennya sehingga setiap orang bertanggungjawab untuk beberapa aktivitas terbatas. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja

berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (*the right man in the right place*) akan memberikan jaminan terhadap kesetabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggara kerja. Kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan. Oleh karena itu, seorang pimpinan yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

Kades dan perangkat desa merupakan aparat pemerintah desa yang berhak dan berwenang untuk mengatur dan membangun desa setempat demi kebaikan warga desanya. Untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal seorang pimpinan/Kepala Desa harus maksimal pula dalam menimplementasikan wewenangnya termasuk kewenangan untuk mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan.

Pendelegasian wewenang adalah juga suatu pelimpahan hak atau kekuasaan pimpinan terhadap bawahannya untuk melakukan tugas-tugasnya dan sekaligus meminta pertanggung jawaban atas penyelesaian tugas-tugasnya. Jika pimpinan mendelegasikan tugasnya kepada bawahan, maka ia harus mendelegasikan kekuasaannya, yang berarti bahwa jika seseorang diserahi tugas untuk melakukan suatu tugas tertentu, seyogyanya ia juga harus bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas itu.

Menurut Alex S. Nitisemito (2001 : 78) untuk kelancaran dalam memberikan wewenang, maka ada beberapa teknis khusus untuk melakukan pelimpahan wewenang yaitu :

1. Tentukan dulu sasaran

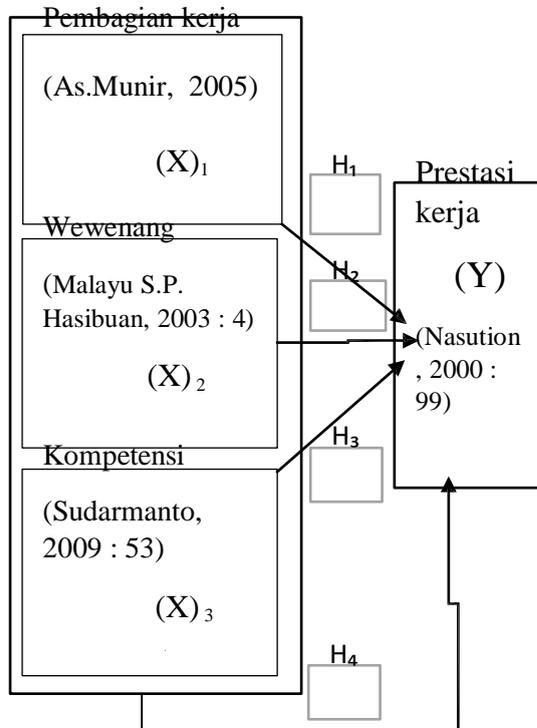
2. Tentukan tanggung jawab dan otoritas
3. Berikan motivasi pada bawahan
4. Haruskan bawahan merampungkan Pekerjaan
5. Berikan latihan
6. Lakukan pengendalian

Dalam mendelegasikan wewenang, agar proses delegasi itu berjalan efektif, sedikitnya ada empat hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Delegasi wewenang harus dibarengi dengan adanya tanggung jawab.
2. Wewenang yang didelegasikan harus diberikan kepada yang tepat, baik dilihat dari sudut kualifikasi maupun fisik.
3. Mendelegasikan wewenang kepada seseorang, harus dibarengi dengan pemberian motivasi.
4. Pejabat yang mendelegasikan kekuasaan harus membimbing dan mengawasi orang yang menerima delegasi wewenang.

Peran kompetensi juga sangat baik diperlukan dalam prestasi kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dalam memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya (Leny Triastuti, 2009). Oleh karena itu untuk mencapai prestasi kerja yang baik, perangkat desa yang berpengetahuan rendah harus dibekali ilmu dengan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidangnya selain itu harus diupayakan pula semua perangkat desa dapat memiliki ketrampilan yang memadai juga harus disertai sarana dan prasarana yang memadai pula sesuai standar .

Kerangka pikir digambarkan sebagai berikut :



### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.
- H<sub>2</sub> : Bagaimana pengaruh wewenang terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.
- H<sub>3</sub> : Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen..
- H<sub>4</sub> : Bagaimana pengaruh pembagian kerja, wewenang dan kompetensi secara bersama terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.

### METODE PENELITIAN

1. Obyek pada penelitian ini yaitu variabel pembagian kerja, wewenang dan kompetensni sebagai variabel bebas, serta mengambil prestasi kerja sebagai variabel terikat.
2. Subyek dari penelitian adalah seluruh Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Padureso. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.
3. Populasi dalam penelitian adalah semua perangkat desa di wilayah Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen yang berjumlah 92 orang.
4. Populasi dalam penelitian adalah semua perangkat desa di wilayah Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen yang berjumlah 92 orang.
5. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus,

dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Analisis data menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis statistika.

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis data statistika atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 20, untuk memperoleh suatu kesimpulan yaitu dengan menggunakan validasi data, mormalitas data, Analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi dan pengujian uji t dan uji F

**Uji Parsial ( Uji t )**

Hasil uji (t) program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

**Tabel IV-11**  
**Uji Pengaruh Secara Parsial**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,119	1,242		4,121	,000
1					
PEMBAGIAN	,208	,075	,247	2,778	,007
KERJA					
WEWENANG	,212	,075	,305	2,825	,006
KOMPETENSI	,183	,058	,307	3,147	,002

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber : data primer diolah, 2019

**HASIL PENELITIAN**

**Pengaruh Pmebagian kerja terhadap  
Pestasi kerja Perangaka desa di Kecamatan  
Padureso Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel pembagian kerja terhadap prestasi kerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu  $t_{hitung}$  sebesar  $2,778 > t_{tabel}$  1,987 dengan tingkat signifikansi  $0,007 < 0,05$ , ini berarti variabel pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**Pengaruh Wewenang terhadap Pestasi kerja  
Perangaka desa di Kecamatan Padureso  
Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel wewenang terhadap prestasi kerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu  $t_{hitung}$  sebesar  $2,825 > t_{tabel}$  1,987 dengan tingkat signifikan  $0,006 < 0,05$  ini berarti variabel wewenang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**Pengaruh Kompetensi terhadap Pestasi kerja  
Perangaka desa di Kecamatan Padureso  
Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil uji t pengaruh variabel kompetensi terhadap prestasi kerja Perangkat Desa di Kecamatan Padureso menunjukkan pengaruh yang signifikan yaitu  $t_{hitung}$  sebesar  $3,147 < t_{tabel}$  1,987 dengan tingkat signifikan  $0,002 < 0,05$  ini berarti variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**Uji Simultan (Uji F )**

Hasil uji F program SPSS dapat diterangkan dengan tabel berikut:

**Tabel IV-12  
Uji Pengaruh Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,048	3	48,016	25,636	,000 <sup>b</sup>
	Residual	164,822	88	1,873		
	Total	308,870	91			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PEMBAGIAN KERJA, WEWENANG  
*Sumber : data primer diolah, 2019*

**Pengaruh Pembagian kerja, Wewenang dan Kompetensi terhadap Prestasi kerja Perangkat desadi Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen**

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 25,636 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga diartikan bahwa peningkatan variabel pembagian kerja, wewenang, dan kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso.

**KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,683 <sup>a</sup>	,466	,448	1,36857

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PEMBAGIAN KERJA, WEWENANG

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA  
*Sumber : data primer diolah, 2019*

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) di peroleh 0,466 artinya 46,6% Prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel pembagian kerja, wewenang, dan kompetensi, sedangkan sisanya 53,4% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso dipengaruhi oleh variabel pembagian kerja, hal tersebut diketahui berdasarkan hasil uji t untuk variabel pembagian kerja sebesar 2,778 lebih besar dari nilai t tabel 1,987. Pengaruh variabel pembagian kerja adalah positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.
2. Prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso dipengaruhi oleh variabel wewenang, hal tersebut diketahui berdasarkan hasil uji t untuk variabel wewenang sebesar 2,825 lebih besar dari t tabel 1,987. Pengaruh variabel wewenang tersebut adalah positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.
3. Prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso dipengaruhi oleh variabel kompetensi, hal tersebut diketahui berdasarkan hasil uji t untuk variabel kompetensi sebesar 3,147 lebih besar dari t tabel 1,987. Pengaruh variabel kompetensi tersebut adalah positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.
4. Pengaruh variabel pembagian kerja, wewenang dan kompetensi terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso secara bersama dibuktikan dengan hasil uji F didapat nilai F hitung (25,363) dengan tingkat signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 (5%)

sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh ketiga variabel penelitian tersebut secara bersama-sama (simultan) signifikan terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen.

5. Sumbangan variabel pembagian kerja, wewenang dan kompetensi terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen adalah sebesar 46,6% sedangkan sebesar 53,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Mengatur pembagian kerja perangkat desa di Kecamatan Padureso sesuai dengan tugas pokok dan fungsi perangkat desa. Hal tersebut dapat diupayakan melalui penempatan perangkat desa di tempat yang sesuai dengan kemampuan, penyesuaian dengan tingkat keahlian, penyesuaian dengan beban kerja dan keterampilannya.
2. Memaksimalkan wewenang perangkat desa di Kecamatan Padureso yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sehingga lebih efisien dan efektif bagi organisasi desa di Kecamatan Padureso. Wewenang tersebut meliputi wewenang untuk mengambil tindakan perbaikan, tingkat pengendalian pekerjaan, dan tingkat tanggung jawab.
3. Mengingat hasil penelitian menunjukkan untuk variabel kompetensi memberikan pengaruh yang paling dominan, maka dapat diupayakan untuk meningkatkan

pengetahuan dan ketrampilan SDM melalui pelatihan dan bimbingan kerja sesuai dengan bidangnya. Hal ini harus diupayakan agar perangkat desa di Kecamatan Padureso Kabupaten Kebumen mempunyai kompetensi yang handal dan berpotensi dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat diwilayahnya.

4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat desa sehingga dapat menambah pustaka penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner James, 2003, *Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Ghozali, Imam.2006.*Aplikasi analisis Multivariates denan program SPSS*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Khaerul Umam.2012. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Pustaka Setia.
- Moenir A. S, 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Jambatan
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Suatu Dasar Pengantar*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Triastuti, Leny.2009 “*Pengaruh Motivai kerja dan Kompetensi kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A Surakarta*” (Online). ([http://eprints.ums.ac.id/3799/1/A2\\_100500\\_28.pdf](http://eprints.ums.ac.id/3799/1/A2_100500_28.pdf)), diunduh 1 Juni 2019.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.