

Pengaruh Pengembangan Sdm, Pengetahuan, Pembagian Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Empat Lawang

Marsusi Firdaus¹, Nisma Aprini², Delvina Yulanda³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email : algibrhan26@gmail.com¹⁾ nisma.aprini@gmail.com²⁾

Delvinayulanda22@gmail.com³⁾

Abstract

The author's research aimed to determine and analyze the influence of human resource development, knowledge, division of labor, and work discipline, both individually and collectively, on the work performance of employees at the Empat Lawang Regional People's Representative Council (DPRD) Secretariat. The research method used in this study was quantitative, using a questionnaire distributed to respondents. Data quality was tested using validity, reliability, and normality tests. The analysis used descriptive and inferential analyses using statistical calculations using multiple regression formulas, partial and simultaneous tests, and the coefficient of determination. The results showed that human resource development significantly influenced the work performance of employees at the Empat Lawang DPRD Secretariat. Knowledge significantly influenced employee performance. Division of labor significantly influenced employee performance. Work discipline did not significantly influence employee performance. Human resource development, knowledge, division of labor, and work discipline significantly influenced employee performance at the Empat Lawang DPRD Secretariat.

Keywords: *Human Resource Development, Knowledge, Division Of Labor, Work Discipline, And Work Performance*

Abstrak

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan SDM, pengetahuan, pembagian kerja dan disiplin kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Empat Lawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Empat Lawang. Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengembangan SDM, pengetahuan, pembagian kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Empat Lawang

Kata Kunci : *Pengembangan SDM, Pengetahuan, Pembagian Kerja, Disiplin Kerja Dan Prestasi Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu yang berperan aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang merupakan unsur pelayanan yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, meliputi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, pelaksanaan rapat-rapat DPRD, serta penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli. Dalam menjalankan tugas tersebut, Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang dituntut memiliki pegawai yang mampu bekerja secara profesional guna mewujudkan visi organisasi, yaitu *“Terwujudnya Pelayanan Prima.”* Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, pengetahuan, disiplin, serta pembagian kerja yang efektif sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah pengembangan sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2017), pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan maupun jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

Selain pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan juga menjadi faktor penting yang memengaruhi prestasi kerja pegawai. Pengetahuan merupakan hasil dari proses pembelajaran yang memungkinkan seseorang memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Notoatmodjo (2018) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan hasil pengindraan manusia terhadap suatu objek yang menjadi dasar terbentuknya tindakan seseorang. Pegawai yang memiliki pengetahuan yang memadai akan lebih mudah memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pembagian kerja. Pembagian kerja yang tepat dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Menurut Handoko (2018), pembagian kerja merupakan proses pengelompokan dan penentuan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh individu atau kelompok dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Melalui pembagian kerja yang jelas, setiap pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga mengurangi terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kesadaran pegawai untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Namun demikian, berdasarkan hasil pengamatan awal di Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan, pembagian kerja, dan disiplin kerja. Pengembangan sumber daya manusia belum berjalan optimal yang terlihat dari masih rendahnya partisipasi pegawai dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pengetahuan pegawai juga masih relatif rendah, ditandai

dengan masih adanya pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsinya secara menyeluruh. Selain itu, pembagian kerja belum merata sehingga terdapat pegawai yang memiliki beban kerja tinggi sementara pegawai lainnya memiliki beban kerja yang relatif rendah. Disiplin kerja pegawai juga masih perlu ditingkatkan, terlihat dari adanya keterlambatan hadir, pulang sebelum waktunya, dan meninggalkan kantor pada jam kerja. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya prestasi kerja pegawai yang terlihat dari masih adanya kesalahan dalam pekerjaan, keterlambatan penyelesaian tugas, serta rendahnya inisiatif kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan, pembagian kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kajian Pustaka

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kualitas pegawai melalui pengembangan sumber daya manusia. Menurut Leonard (2021), pengembangan SDM merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk menghasilkan perubahan sikap, pengetahuan, dan kemampuan pegawai sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Pengembangan SDM yang baik akan membantu pegawai meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam melaksanakan tugasnya.

Selain pengembangan SDM, pengetahuan juga berperan penting dalam mendukung keberhasilan kerja pegawai. Menurut Notoatmodjo (2022:56), pengetahuan merupakan hasil penginderaan manusia terhadap suatu objek melalui panca indera yang dimilikinya. Pengetahuan yang memadai akan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

Pembagian kerja merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja pegawai. Menurut Sutarto (2020:25), pembagian kerja adalah perincian dan pengelompokan aktivitas yang saling berhubungan untuk dilaksanakan oleh individu atau unit tertentu dalam organisasi. Pembagian kerja yang jelas dan sesuai dengan kemampuan pegawai akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan mengurangi terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

Disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Menurut Sinungan (2020:125), disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku. Sementara itu, Moekijat (2020:139) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang untuk menyesuaikan diri secara sukarela terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi. Disiplin yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih bertanggung jawab dan produktif.

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Guion (2021:194), prestasi kerja dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai. Semakin baik pengembangan SDM, pengetahuan, pembagian kerja, dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan kajian teori tersebut, hipotesis penelitian ini adalah: (H1) pengembangan SDM berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; (H2) pengetahuan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; (H3) pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; (H4) disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai; dan (H5) pengembangan SDM, pengetahuan, pembagian kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan, pembagian kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka, dokumen organisasi, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert lima poin, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi item dengan nilai r-tabel pada tingkat signifikansi 5%. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan ketentuan instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel penelitian, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

dengan Y adalah prestasi kerja, X_1 adalah pengembangan SDM, X_2 adalah pengetahuan, X_3 adalah pembagian kerja, X_4 adalah disiplin kerja, a adalah konstanta, b_1 – b_4 adalah koefisien regresi, dan e adalah error.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap prestasi kerja, serta uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap prestasi kerja pada tingkat signifikansi 5%. Besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2).

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1
Uji Regresi Berganda Variabel
Pengembangan SDM (X1), Pengetahuan (X2), Pembagian Kerja (X3),
Disiplin Kerja (X4) Dengan Prestasi Kerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.193	3.771	
Pengembangan SDM	.693	.095	.693
Pengetahuan	.323	.141	.294
Pembagian Kerja	.262	.119	.257
Disiplin Kerja	.224	.156	.214

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil perhitungan dalam bentuk persamaan regresi yaitu :

$$Y = 3.193 + 0.693 (X1) + 0.323 (X2) + 0.262 (X3) + 0.224 (X4),$$

Hasil regresi berganda ini dengan penjelasan sebagai berikut :

Nilai Constanta sebesar 3.193, artinya jika variabel Pengembangan SDM (X1), Pengetahuan (X2), Pembagian Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) dianggap tidak ada atau diabaikan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) nilainya sebesar 3.193.

Koefisien regresi variabel Pengembangan SDM (X1) sebesar 0.693, artinya apabila variabel Pengembangan SDM (X1) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.693 satuan. Nilai

koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.693 atau 69.3 % dan sisanya 30.7 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pendidikan, pengawasan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Koefisien regresi variabel Pengetahuan (X2) sebesar 0.323, artinya apabila variabel Pengetahuan (X2) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.323 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Pengetahuan (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.323 atau 32.3 % dan sisanya 67.7 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pendidikan, pengawasan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Koefisien regresi variabel Pembagian Kerja (X3) sebesar 0.262, artinya apabila variabel Pembagian Kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.262 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Pembagian Kerja (X3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.262 atau 26.2 % dan sisanya 73.8 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pendidikan, pengawasan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X4) sebesar 0.224, artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X4) ditingkatkan sebesar satu - satuan, maka variabel Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0.224 satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel variabel Disiplin Kerja (X4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.224 atau 22.4 % dan sisanya 77.6 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pendidikan, pengawasan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama, untuk mengetahui hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1425.775	4	356.444	53.103	.000 ^a
Residual	201.368	30	6.712		
Total	1627.143	34			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Dengan melihat nilai signifikan, $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1), Pengetahuan (X2), Pembagian Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti menunjukkan ada Pengaruh yang signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji pengaruh secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Pengembangan SDM	7.334	.000
Pengetahuan	2.284	.030
Pembagian Kerja	2.197	.036
Disiplin Kerja	1.443	.159

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri yaitu sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel Pengembangan SDM (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pengembangan SDM (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.
- b. Pengaruh Pengetahuan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0,030 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pengetahuan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.
- c. Pengaruh Pembagian Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0,030 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pembagian Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh signifikan.
- d. Pengaruh Disiplin Kerja (X4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0,159 > 0,05$, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel Disiplin Kerja (X4) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 ^a	.876	.860	2.591	1.779

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengembangan SDM, Pembagian Kerja, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS tahun 2025

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,860, dengan demikian dapat dijelaskan besarnya pengaruh Pengembangan SDM (X1), Pengetahuan (X2), Pembagian Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 86 %, sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pendidikan, pengawasan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,693 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pengembangan SDM akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

sebesar 0,693 satuan. Sementara itu, hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik program pengembangan SDM yang diberikan organisasi, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan pegawai. Pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan kompetensi mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmad (2021), Surniati (2021), dan Anton (2023) yang menyimpulkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini juga mendukung teori Hasibuan (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan upaya meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan sehingga mampu meningkatkan kinerja dan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara di Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, masih ditemukan beberapa kendala dalam pengembangan SDM, seperti rendahnya partisipasi pegawai dalam pelatihan, kurangnya pengembangan kompetensi teknis, serta terbatasnya kegiatan yang mendukung peningkatan kemampuan kerja. Kondisi tersebut berdampak pada prestasi kerja pegawai yang belum optimal, ditunjukkan oleh masih adanya kesalahan dalam pekerjaan, penyelesaian tugas yang belum sesuai target, serta rendahnya inisiatif pegawai. Oleh karena itu, peningkatan program pengembangan SDM secara berkelanjutan menjadi penting untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,323 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pengetahuan akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,323 satuan.

Hasil uji parsial juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pengetahuan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan. Pengetahuan yang memadai membantu pegawai memahami tugas, tanggung jawab, prosedur kerja, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, efektif, dan efisien. Dengan demikian, pengetahuan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmad (2021), Surniati (2021), dan Anton (2023) yang menyimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Temuan ini juga mendukung teori Fitriani (2021) yang menyatakan bahwa pengetahuan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan, sumber informasi, sosial budaya, lingkungan, pengalaman, dan usia. Semakin baik faktor-faktor tersebut, semakin tinggi pula tingkat pengetahuan yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, masih ditemukan permasalahan terkait rendahnya pengetahuan pegawai, terutama dalam memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya prestasi kerja pegawai, yang terlihat dari masih adanya kesalahan dalam pekerjaan, penyelesaian tugas yang belum mencapai target, serta rendahnya inisiatif dalam bekerja. Oleh karena itu, peningkatan pengetahuan melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, dan penyebaran informasi yang relevan perlu dilakukan secara berkelanjutan guna meningkatkan prestasi kerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pembagian Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Nilai

koefisien regresi sebesar 0,262 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pembagian Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,262 satuan. Hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,030 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa pembagian kerja yang tepat, jelas, dan sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja. Pembagian kerja yang baik akan membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya, mengurangi tumpang tindih pekerjaan, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendorong tercapainya target organisasi secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Delva (2020), Santi (2021), dan Yoga (2020) yang menyimpulkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai maupun karyawan. Temuan ini juga mendukung teori Moenir (2022) yang menyatakan bahwa pembagian kerja dapat diukur melalui penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi, pembagian beban kerja yang proporsional, serta spesialisasi pekerjaan berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, masih ditemukan ketidakseimbangan dalam pembagian kerja, di mana sebagian pegawai menerima beban kerja yang lebih banyak, sementara pegawai lainnya memiliki beban kerja yang relatif lebih sedikit. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakefisienan, menurunkan motivasi kerja, serta memengaruhi pencapaian prestasi kerja pegawai. Hal ini tercermin dari masih adanya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, penyelesaian pekerjaan yang belum mencapai target, dan rendahnya inisiatif pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan pembagian kerja yang lebih adil, proporsional, dan sesuai dengan kompetensi pegawai agar prestasi kerja dapat meningkat secara optimal serta mendukung efektivitas kinerja organisasi.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X4) memiliki

koefisien regresi sebesar 0,224 yang mengindikasikan hubungan positif dengan Prestasi Kerja Pegawai (Y). Namun, berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,159 > 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai ditolak. Dengan demikian, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja cenderung memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja, pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa prestasi kerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pengembangan SDM, pengetahuan, pembagian kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, maupun pengalaman kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Santi (2021), Yoga (2020), dan Denny (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada masing-masing instansi.

Meskipun secara statistik tidak berpengaruh signifikan, hasil penelitian ini tetap relevan dengan teori Hasan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, kreativitas dan inisiatif dalam bekerja, tanggung jawab, kepatuhan terhadap jam kerja, serta perilaku yang sopan dalam lingkungan kerja. Penerapan disiplin yang baik tetap diperlukan untuk mendukung terciptanya kinerja organisasi yang efektif dan profesional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, masih ditemukan berbagai permasalahan disiplin kerja, seperti keterlambatan masuk kerja, pulang lebih awal, serta pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja tanpa alasan yang jelas. Kondisi tersebut berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja. Namun, hasil analisis menunjukkan bahwa rendahnya prestasi kerja pegawai tidak semata-mata disebabkan oleh disiplin kerja, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain yang memiliki kontribusi lebih besar. Oleh karena itu, upaya peningkatan prestasi kerja perlu dilakukan secara komprehensif melalui perbaikan disiplin kerja yang disertai dengan peningkatan kompetensi, pengetahuan, dan pengelolaan kerja yang lebih efektif.

5. Pengaruh Pengembangan SDM, Pengetahuan, Pembagian Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,860, dengan demikian dapat dijelaskan besarnya pengaruh Pengembangan SDM (X1), Pengetahuan (X2), Pembagian Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 86 %, sedangkan sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel – variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pendidikan, pengawasan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Dengan melihat nilai signifikan, $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan SDM (X1), Pengetahuan (X2), Pembagian Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti menunjukkan ada Pengaruh yang signifikan.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Pengembangan sumber daya manusia yang ada belum terlihat, baik itu pengembangan secara informal maupun pengembangan secara formal, hal ini terlihat dari keahlian dasar dan keahlian teknik pegawai dalam bekerja masih rendah, masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan serta masih sedikitnya pegawai yang mengikuti program pelatihan. Pengetahuan pegawai masih lemah, dimana masih adanya pegawai tidak memahami tugas pokok dan fungsi

Pembagian kerja sering mengalami kesenjangan dimana pegawai ada memiliki pembagian kerja yang banyak dan pegawai yang lainnya dengan Pembagian kerja yang sedikit. Disiplin pegawai yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai terlambat dalam bekerja, pulang cepat tidak

sesuai waktunya dan masih adanya pegawai keluar masuk kantor saat jam kerja.

Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, dimana prestasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Empat Lawang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai tidak teliti dalam bekerja, penyelesaian pekerjaan belum mencapai target dan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM, Pengetahuan, dan Pembagian Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pengembangan SDM, pengetahuan pegawai, serta pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sementara itu, Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, meskipun memiliki hubungan positif. Secara simultan, Pengembangan SDM, Pengetahuan, Pembagian Kerja, dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mampu menjelaskan variasi Prestasi Kerja Pegawai sebesar 86%, sedangkan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan agar Sekretariat DPRD Kabupaten Empat Lawang terus meningkatkan program pengembangan SDM melalui pendidikan, pelatihan, bimbingan teknis, dan kegiatan pengembangan kompetensi lainnya guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Selain itu, peningkatan pengetahuan pegawai perlu dilakukan melalui pemberian arahan, pembinaan, dan penyebaran informasi yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Pembagian kerja juga perlu dilakukan secara lebih proporsional dan sesuai dengan tingkat pendidikan, kemampuan, serta keahlian pegawai agar pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Meskipun disiplin kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial, upaya peningkatan disiplin tetap perlu dilakukan melalui pengawasan, penegakan aturan, dan pemberian teladan oleh pimpinan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional. Selain memperhatikan keempat variabel tersebut, pimpinan juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, pengawasan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, sehingga prestasi kerja pegawai dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Daftar Pustaka

- Anton. (2023). *Pengaruh pengembangan SDM, pengetahuan dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multifinance di Kota Makassar*.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- David. (2020). *Perilaku kerja manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto. (2021). *Media pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Delva. (2020). *Pengaruh pembagian kerja dan prasarana terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung*.
- Denny. (2021). *Pengaruh pembagian kerja dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara*.
- Donald, A. (2021). *Introduction to research in education* (8th ed.). Canada: Nelson Education Ltd.
- Emzir. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan: Kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fitriani. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Ghozali, I. (2021). *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Guion. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hamidi. (2021). *Metode penelitian kualitatif: Aplikasi praktis pembuatan proposal dan laporan penelitian*. Malang: UMM Press.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, J. F. (2023). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Hasan. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman. (2023). *Manajemen personalia* (Edisi keempat). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Karnila. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, pembagian kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Zurich Topas Life Batam*.
- Kuncoro, M. (2021). *Cara menggunakan dan memakai analisis jalur*. Bandung: Alfabeta.
- Lagece. (2021). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja* (Edisi revisi). Bandung: CV Pioner Jaya.
- Leonard, N. (2021). *The handbook of human resource development*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2020). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja* (Edisi revisi). Bandung: CV Pioner Jaya.
- Moenir, H. A. S. (2022). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Newstrom, J. W. (2021). *Pendayagunaan aparatur negara dan penerapannya pada budaya kerja*. Makalah Seminar GDN Departemen Pekerjaan Umum, Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2022). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nindyati. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oemarjoedi, A. K. (2020). *Pendekatan cognitive behavior dalam psikoterapi*. Jakarta: Creativ Media.
- Pophal, L. (2023). *Human resource book: Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis* (Sugiri, Penerj.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Purbayu, B. S. (2021). *Pokok-pokok materi statistik 2 (Statistik inferensif)* (Edisi ke-2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Puspitas. (2021). *Pengaruh pembagian kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Aceh*.
- Rahmad. (2021). *Pengaruh pengembangan SDM dan pengetahuan terhadap prestasi kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan*.
- Rao. (2021). Motivation of teachers in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(4).
- Reber, A. S. (2021). *Kamus psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-7). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robby. (2020). *Pengaruh evaluasi dan disiplin terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pembagian Kerja di Kota Bandung*.
- Santi. (2021). *Pengaruh pembagian kerja, prasarana dan disiplin dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan Perusahaan PLN (Persero) Rayon Kayu Agung*.
- Salam. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2021). *Metode penelitian untuk bisnis: Pendekatan pengembangan-keahlian* (Edisi ke-6, Buku 2). Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi. (2020). *Strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Surabaya: Batavia Press.
- Sinungan, M. (2020). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprapto. (2020). *Pengantar ilmu komunikasi dan peran manajemen dalam komunikasi*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Soerjono. (2023). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Stoner, J. A. F. (2023). *Manajemen* (Jilid 1, A. Sindoro, Penerj.). Jakarta: PT Prahallindo.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman. (2023). *Pengantar ilmu hukum*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sunyoto, D. (2020). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukardi. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Suprianto. (2022). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suriasumantri, J. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suryabrata, S. (2020). *Metodologi penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Surniati. (2021). *Pengaruh pengembangan SDM, pengetahuan dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sumber Mas Plastindo Gresik*.
- Sutarto. (2020). *Dasar-dasar organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.

- Szilagyi, A. D. (2021). *Prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, dan keahlian merencanakan.*
- Wety. (2021). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro.*
- Wijono, S. (2020). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-3). Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Wursanto. (2020). *Manajemen kepegawaian.* Yogyakarta: Kanisius.
- Yanti. (2020). *Pengaruh pembagian kerja dan pengembangan SDM terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Peternakan Kota Bogor.*
- Yoga. (2020). *Pengaruh disiplin dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya.*

Pengaruh Pengembangan Sdm, Pengetahuan, Pembagian Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja
Pegawai Sekretariat DPRD Empat Lawang
Marsusi Firdaus, Nisma Aprini, Delvina Yulanda