

The Effect Of Work Division, Employee Development, And Supervision On Employee Work Quality At The Protocol And Leadership Communication Division, Regional Secretariat Of Lahat Regency

Pengaruh Pembagian Kerja, Pembinaan, Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

Nabillah Rahma Yanti Putri ¹⁾, Harun Samsuddin ²⁾, Darmin ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Serele Lahat

Email: ¹⁾ nabillahrahmayy@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 Mei 2026]

Revised [22 Juli 2026]

Accepted [28 Juli 2026]

KEYWORDS

Division of Labor, Guidance, Supervision, Work Quality.

**This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian kerja, pembinaan, dan pengawasan terhadap kualitas kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pembagian kerja tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kualitas kerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa pembagian tugas yang ada belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan kualitas kerja; (2) pembinaan berpengaruh positif secara parsial terhadap kualitas kerja pegawai, sehingga semakin baik pembinaan yang diberikan maka semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan; (3) pengawasan berpengaruh positif secara parsial terhadap kualitas kerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan; dan (4) pembagian kerja, pembinaan, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kualitas kerja pegawai dapat dilakukan melalui optimalisasi pembinaan dan pengawasan yang didukung oleh pembagian kerja yang tepat dan terkoordinasi.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of division of labor, guidance, and supervision on the work quality of employees in the Protocol and Leadership Communication Division of the Regional Secretariat of Lahat Regency, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using multiple linear regression analysis to examine the influence of the independent variables on the dependent variable. The results revealed that (1) division of labor did not have a positive partial effect on employee work quality, indicating that the existing allocation of tasks had not become a major factor in improving work quality; (2) guidance had a positive partial effect on work quality, meaning that better guidance contributes to higher work quality; (3) supervision had a positive partial effect on work quality, showing that effective supervision can improve the quality of work performance; and (4) division of labor, guidance, and supervision simultaneously had a positive effect on employee work quality. Therefore, improving employee work quality can be achieved through the optimization of guidance and supervision supported by an appropriate and well-coordinated division of labor.

PENDAHULUAN

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Anggarini, 2023). Lebih lanjut Fajar & Susanti (2023) menjelaskan bahwa kualitas kerja pegawai merupakan aspek penting yang menentukan efektivitas dan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam lingkungan instansi pemerintahan. Kualitas kerja yang baik akan tercermin dari ketepatan, ketelitian, disiplin, tanggung jawab, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pada instansi pemerintah daerah, khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, kualitas kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pemerintahan, pelayanan publik, serta pencitraan pimpinan daerah di hadapan masyarakat.

Namun dalam praktiknya, kualitas kerja pegawai tidak selalu dapat berjalan optimal. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pembagian kerja, pembinaan, dan pengawasan. Pembagian kerja yang baik sangat diperlukan agar setiap pegawai memiliki tugas yang jelas sesuai

dengan kompetensi dan tanggung jawabnya. Tanpa adanya pembagian kerja yang terstruktur, seringkali terjadi tumpang tindih pekerjaan atau sebaliknya, ada pegawai yang terbebani dengan tugas berlebihan sementara pegawai lain tidak mendapatkan porsi kerja yang seimbang. Kondisi ini tentu akan memengaruhi efektivitas kerja serta menurunkan kualitas hasil kerja (Andrie,2023; Sutrisno 2023; Sunandar,2020)

Untuk mencapai kualitas kerja yang optimal, pembagian kerja yang jelas menjadi hal yang penting. Tanpa pembagian kerja yang terstruktur, tumpang tindih tugas maupun beban kerja yang tidak seimbang dapat terjadi, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas hasil kerja. Adanya pembagian kerja yang baik sesuai wewenangnya pada suatu organisasi dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang efektif bagi perusahaan atau organisasi.

Penelitian Rahayu (2020), Pratiwi (2020) menjelaskan bahwa Pembagian kerja merupakan proses pembagian tugas dan tanggung jawab secara jelas, terarah, dan proporsional sesuai dengan kemampuan, keahlian, serta posisi pegawai dalam organisasi. Pembagian kerja yang baik akan membantu pegawai memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih efektif, efisien, dan minim tumpang tindih. Sebaliknya, apabila pembagian kerja tidak dilakukan dengan baik, maka dapat menimbulkan ketidakjelasan tanggung jawab, beban kerja yang tidak seimbang, bahkan menurunkan semangat serta produktivitas pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai adalah pembinaan. Hendriani (2020) dan Kembey (2020) menjelaskan pembinaan merupakan suatu kegiatan yang berupaya untuk menjadikan seseorang dengan perilaku tidak baik menjadi baik, dengan pendekatan secara personal sehingga dapat sekaligus diketahui penyebab perilaku yang tidak baik selama ini ditunjukkan. Secara konseptual, pembinaan dapat diartikan sebagai segala bentuk usaha yang dilakukan organisasi untuk mengarahkan, membimbing, mendukung, serta meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat bekerja dengan lebih baik.

Pembinaan menjadi semakin penting ketika dikaitkan dengan lingkungan kerja pemerintahan yang dinamis, menuntut profesionalisme, serta penuh tantangan. Pegawai pemerintahan harus mampu beradaptasi dengan perkembangan regulasi, perubahan kebijakan, serta tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi. Oleh karena itu, pembinaan yang dilakukan secara terencana, berkesinambungan, dan menyeluruh menjadi kunci dalam menjaga sekaligus meningkatkan kualitas kerja pegawai (Dewi, 2022; Lestari, 2020; Oktaviani 2020).

Selanjutnya pengawasan juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kualitas kerja. Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan (Efendi, 2019; Habib, 2019). Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.

Pengawasan berfungsi untuk memastikan bahwa setiap pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan, prosedur, dan target yang telah ditentukan. Melalui pengawasan yang efektif, kesalahan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalisasi, disiplin kerja dapat ditegakkan, dan penyimpangan dapat dicegah sejak dini. Namun, apabila pengawasan dilakukan secara lemah atau tidak konsisten, pegawai cenderung bekerja kurang serius, menunda pekerjaan, atau bahkan melakukan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi (Hatim,2019; Jaelani,2019; Markus,2020)

Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan merupakan salah satu unit kerja yang berada di bawah Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat yang memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pimpinan daerah. Keberadaan unit kerja ini sangat strategis karena berkaitan langsung dengan penyelenggaraan kegiatan keprotokolan serta pengelolaan komunikasi publik yang efektif antara pimpinan daerah dengan masyarakat maupun berbagai pihak eksternal lainnya. Dalam menjalankan tugasnya, Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan bertanggung jawab untuk mengatur kegiatan protokoler pimpinan daerah, seperti penyambutan tamu, pengaturan acara resmi, serta pendampingan pimpinan dalam kegiatan kedinasan. Selain itu, bagian ini juga memiliki peran dalam menjamin kelancaran komunikasi pimpinan daerah, baik secara internal di lingkungan pemerintahan maupun eksternal dengan masyarakat, media massa, dan lembaga lainnya.

Tidak hanya itu, Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan juga bertugas menyusun jadwal kegiatan pimpinan daerah serta memastikan seluruh rangkaian kegiatan berjalan sesuai dengan aturan keprotokolan yang berlaku. Pengelolaan informasi publik juga menjadi tanggung jawab penting agar setiap kebijakan dan pesan pimpinan daerah dapat tersampaikan secara tepat kepada masyarakat. Melalui pelaksanaan tugas tersebut, Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan turut mendukung terciptanya citra pemerintah daerah yang baik melalui tata kelola acara resmi yang tertib dan komunikasi publik yang efektif. Oleh karena itu, keberhasilan pelaksanaan tugas pada bagian ini sangat dipengaruhi



oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya dalam hal sikap, keterampilan, tanggung jawab, dan prestasi kerja pegawai.

Melihat tugas yang diemban, jelas bahwa kualitas kerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pemerintah daerah. Kualitas kerja yang baik, seperti ketelitian, ketepatan waktu, kreativitas, dan profesionalisme pegawai, sangat menentukan keberhasilan dalam menyelenggarakan acara resmi maupun dalam menyampaikan informasi kepada publik.

Namun, berdasarkan pengamatan di lapangan, masih terdapat sejumlah fenomena permasalahan yang menggambarkan belum optimalnya kualitas kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, antara lain masih terdapat pegawai yang mengeluhkan bahwa tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian atau kapasitas yang dimiliki. Beberapa pegawai mendapatkan beban kerja yang relatif lebih banyak, sementara yang lain justru memiliki pekerjaan lebih ringan. Hal ini menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan produktivitas kerja dan potensi konflik internal. Kegiatan pembinaan, seperti pelatihan atau bimbingan teknis, masih jarang dilakukan. Banyak pegawai yang merasa belum mendapatkan kesempatan cukup untuk mengembangkan kemampuan dalam bidang keprotokolan maupun komunikasi pimpinan. Akibatnya, sebagian pegawai bekerja hanya berdasarkan pengalaman dan arahan singkat dari atasan tanpa ada peningkatan kompetensi secara formal. Pengawasan terhadap kedisiplinan dan kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan efektif. Masih sering ditemukan pegawai yang datang terlambat, kurang disiplin dalam menjalankan tugas, atau menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai target waktu. Kurangnya tindak lanjut dari atasan terhadap pelanggaran kecil membuat sebagian pegawai merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Fenomena permasalahan tersebut menunjukkan bahwa faktor pembagian kerja, pembinaan, dan pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, tetapi penerapannya masih belum maksimal. Jika hal ini dibiarkan, maka kualitas kerja pegawai akan sulit berkembang, dan pada akhirnya akan berdampak pada menurunnya citra Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat di mata masyarakat.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai “Pengaruh Pembagian Kerja, Pembinaan, Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat” menjadi sangat relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana ketiga faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, sekaligus memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh pembagian kerja, pembinaan, dan pengawasan terhadap kualitas kerja pegawai. Permasalahan penelitian ini berkaitan dengan apakah pembagian kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, apakah pembinaan yang dilakukan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai, serta apakah pengawasan memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji apakah pembagian kerja, pembinaan, dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian kerja terhadap kualitas kerja pegawai, pengaruh pembinaan terhadap kualitas kerja pegawai, serta pengaruh pengawasan terhadap kualitas kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, pembinaan, dan pengawasan secara simultan terhadap kualitas kerja pegawai pada unit kerja tersebut.

LANDASAN TEORI

Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja, dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya. Dengan adanya pembagian kerja, pegawai dapat dilatih sesuai dengan bidangnya karena melalui keahlian yang dimilikinya tersebut sehingga pegawai dapat memberi sumbangan maksimal terhadap pencapaian tujuan (Andrie et al., 2023). Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan (Karincha et al., 2019).

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Pembagian kerja adalah Perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungannya satu sama

lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu. Untuk mengukur pembagian kerja digunakan dimensi dan indikatornya, yaitu sebagai berikut (Ermini, 2021)

Kejelasan tugas adalah sejauh mana pegawai memahami secara jelas tanggung jawab, wewenang, serta harapan organisasi terhadap pekerjaannya. Kejelasan tugas yang baik membantu menghindari kebingungan, tumpang tindih pekerjaan, dan meningkatkan kualitas kerja. Adapun indikatornya yaitu; Tugas dan tanggung jawab dijelaskan secara rinci, Pegawai mengetahui wewenang yang dimiliki

Spesialisasi pekerjaan merupakan pembagian tugas dalam organisasi berdasarkan keahlian, keterampilan, dan kompetensi tertentu, sehingga setiap pegawai fokus pada bidang kerja yang sesuai dengan kemampuannya untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Adapun indikatornya yaitu ; Kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian pegawai, Pembagian kerja dilakukan berdasarkan kompetensi individu.

Koordinasi unit kerja adalah proses penyelarasan kegiatan antar individu, unit, atau bagian dalam organisasi agar seluruh aktivitas berjalan selaras menuju tujuan bersama. Koordinasi yang baik memastikan tidak adanya duplikasi pekerjaan, konflik antar bagian, dan keterlambatan penyelesaian tugas. Adapun indikatornya yaitu; Komunikasi yang baik antar unit kerja, Kerjasama yang baik antar unit kerja.

Kesesuaian beban kerja adalah tingkat keseimbangan antara jumlah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dengan kemampuan, waktu, dan sumber daya yang dimilikinya. Beban kerja yang sesuai akan meningkatkan produktivitas, mengurangi stres, serta menciptakan kualitas kerja. Adapun indikatornya yaitu; Pembagian kerja dilakukan secara proposional, Beban kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian.

Tanggung jawab dan akuntabilitas menggambarkan sejauh mana pegawai memiliki kesadaran dan komitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, serta bersedia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan kepada atasan atau instansi. Adapun indikatornya yaitu; Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya sendiri, Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku.

Pembinaan

Pembinaan adalah hal penting untuk meningkatkan kinerja. Lewat pembinaan akan terjalin komunikasi dua arah antara manajer dengan karyawan sehingga manajer dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkan (Kambey & Suharnomo, 2020). Pembinaan adalah suatu proses pengembangan yang mencakup serangkaian tahapan, dimulai dari mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan, serta diiringi dengan berbagai upaya perbaikan, penyempurnaan, dan pengembangan lebih lanjut (Munawir et al., 2024)

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah upaya untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Agar tugas yang dilaksanakan memperoleh hasil yang baik, maka pimpinan dapat mengadakan pembinaan pegawai di dalam organisasi. Adapun dimensi dan indikator pembinaan sebagai berikut (Fathurrohkim et al., 2022)

Bimbingan dan arahan kerja adalah proses pemberian petunjuk, penjelasan, serta pengarahan oleh pimpinan kepada pegawai agar dapat memahami dan melaksanakan tugas dengan benar, efektif, dan sesuai tujuan organisasi. Adapun indikatornya yaitu; Pimpinan memberikan instruksi kerja yang jelas, Pegawai mendapatkan arahan dalam menyelesaikan tugas.

Pengawasan dan evaluasi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk memastikan bahwa pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan organisasi, serta menilai hasil kerja guna memberikan umpan balik dan perbaikan bagi pegawai. Adapun indikatornya yaitu; Pimpinan melakukan pengawasan pekerjaan pegawai, Pimpinan melakukan penilaian hasil kerja pegawai. Pengembangan kemampuan dan keterampilan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, serta keahlian pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan berdaya saing tinggi. Adapun indikatornya yaitu; Kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan diri, Peningkatan kompetensi kerja pegawai.

Motivasi dan dukungan moral merupakan bentuk pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan untuk menumbuhkan semangat kerja, rasa percaya diri, serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya melalui pemberian dorongan, penghargaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Adapun indikatornya yaitu; Pimpinan memberikan dorongan agar pegawai bekerja lebih baik, Pimpinan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang baik.

Disiplin dan penegakan aturan merupakan bagian dari pembinaan pegawai yang bertujuan untuk memastikan setiap pegawai mematuhi peraturan, standar kerja, serta kode etik organisasi demi terciptanya keteraturan, tanggung jawab, dan profesionalitas dalam bekerja. Adapun indikatornya yaitu; Pegawai mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, Pimpinan menetapkan aturan kerja secara konsisten dan adil.

Mengawasi berarti mengamati dan memantau dengan berbagai cara seperti pengamatan langsung kegiatan-kegiatan operasional di lapangan, membaca laporan dan berbagai cara lainnya sementara kegiatan operasional sedang berlangsung maksudnya ialah untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan terdapat penyimpangan disengaja atau tidak dari rencana dan program yang telah ditentukan sebelumnya (Sari, 2022). Pengawasan adalah dilakukan oleh atasan dari tugas yang bersangkutan, karena pengawasan seperti ini disebut juga pengawasan vertical atau formal karena yang melakukan pengawasan ini adalah orang-orang yang berwenang (Damayanti, 2020).

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses yang dilakukan oleh manajer atau pihak yang berwenang untuk memastikan bahwa kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau anggota organisasi berjalan sesuai dengan rencana, kebijakan, dan standar yang telah ditetapkan. Dimensi dan indikator pengawasan terdiri dari lima (5), yaitu sebagai berikut (Hatim, 2019). Perencanaan pengawasan merupakan tahap awal dalam proses pengawasan yang berfungsi untuk menentukan arah, tujuan, standar, serta prosedur dalam kegiatan pengawasan agar pelaksanaannya berjalan efektif dan efisien. Adapun indikatornya yaitu; Pengawasan yang terstruktur dan terjadwal, Menetapkan tujuan dan sasaran pengawasan secara jelas, Standar kerja dan kriteria penilaian telah ditentukan.

Pelaksanaan pengawasan merupakan tahap inti dari proses pengawasan, yaitu kegiatan nyata dalam memantau, mengamati, dan mengontrol pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan rencana, standar, serta tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikatornya yaitu; Memantau pelaksanaan pekerjaan secara rutin, Pekerjaan berjalan sesuai prosedur dan standar yang telah ditetapkan, Memberikan arahan atau instruksi jika terjadi penyimpangan

Evaluasi dan umpan balik merupakan tahap penting dalam proses pengawasan yang bertujuan untuk menilai hasil pelaksanaan pekerjaan, menilai efektivitas pelaksanaan tugas, serta memberikan masukan perbaikan bagi pegawai. Adapun indikatornya yaitu; Hasil pekerjaan dievaluasi secara berkala, Evaluasi dilakukan berdasarkan data dan hasil kerja

Tindakan korektif dan pembinaan merupakan tahap akhir dalam proses pengawasan yang bertujuan untuk memperbaiki penyimpangan, meningkatkan kemampuan pegawai, serta mendorong terciptanya peningkatan kinerja dan kualitas kerja organisasi. Adapun indikatornya yaitu; Menindaklanjuti hasil pengawasan dengan perbaikan yang tepat, Memberikan pembinaan kepada pegawai yang melakukan kesalahan.

Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien (Frinaldi et al., 2022). Kualitas kerja merupakan keadaan dimana pegawai berhasil memperoleh kebutuhan yang sangat penting dengan cara bekerja sesuai prosedur dan aturan dalam organisasi yang telah disepakati (Mannipi et al., 2019)

Kualitas kerja yang disebutkan dengan kualitas kehidupan kerja mengandung pengertian yang tidak sama bagi orang yang berbeda. Bagi seorang pegawai pada lini perakitan hal itu hanya dapat berarti adanya tingkat upah yang wajar, kondisi kerja yang nyaman, dan seorang supervisor yang memperlakukannya sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Ada beberapa dimensi dan indikator kualitas kerja, antara lain (Jaquhari, 2025):

Ketepatan dan ketelitian dalam bekerja menggambarkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang akurat, minim kesalahan, dan sesuai dengan standar atau prosedur yang berlaku. Adapun indikatornya yaitu; Pekerjaan diselesaikan dengan tingkat kesalahan yang rendah, Memperhatikan detail dan instruksi dalam setiap tugas.

Kemampuan dan kompetensi teknis menggambarkan tingkat penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai bidang pekerjaannya. Adapun indikatornya yaitu; Memiliki pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawabnya, Menguasai keterampilan teknis yang diperlukan

Tanggung jawab terhadap pekerjaan menggambarkan sejauh mana pegawai memiliki kesadaran, komitmen, dan kemauan untuk menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh serta mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Adapun indikatornya yaitu; Melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, Bersedia memperbaiki kesalahan dari hasil kerja.

Kerapian dan keteraturan hasil kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menghasilkan pekerjaan yang tertata, sistematis, dan mudah dipahami oleh pihak lain. Adapun indikatornya yaitu; Menghasilkan pekerjaan yang rapi dan terorganisir, Dokumen atau laporan kerja disusun secara sistematis.

Konsistensi dan efisiensi kerja menggambarkan kemampuan pegawai dalam menjaga kestabilan kualitas hasil kerja secara berkelanjutan, serta kemampuan untuk menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya secara efektif tanpa mengorbankan mutu pekerjaan. Adapun indikatornya yaitu; Menjaga konsistensi kualitas hasil kerja, Menyesuaikan diri dengan beban kerja.

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Bukit et al., 2020). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah Diduga ada pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat; Diduga ada pengaruh Pembinaan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat; Diduga ada pengaruh Pengawasan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat; Diduga ada pengaruh Pembagian Kerja, Pembinaan, dan Pengawasan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Bagian Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasilnya (Aslam, 2023). Melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia, selain itu diharapkan melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak secara mendalam. Apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Populasi dan Sampel

Menurut (Aslam, 2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah para pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat yang berjumlah 30 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah sub kelompok populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam penelitian (Aslam, 2023). Karena adanya pengaruh Pembagian Kerja, Pembinaan, Dan Pengawasan terhadap Kualitas Kerja, peneliti memakai sampling jenuh sebagai teknik penentuan sampel karena sampel hanya berjumlah 30 orang. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil hanya 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Elia & Dkk, 2023). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30. Artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) serta mencakup kepada 40 stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran (Elia & Dkk, 2023). Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik Cronbach Alpha dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistik SPSS 22 dengan ketentuan :

- Jika Cronbach Alpha > 0,6 maka instrument pengamatan dinyatakan reliabel.
- Jika Cronbach Alpha < 0,6 maka instrument pengamatan tidak reliabel.



Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Elia & Dkk, 2023). Data yang baik dan layak dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya yaitu dengan melihat kurva normal probability plot.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Elia & Dkk, 2023).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) (Elia & Dkk, 2023).

Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linear yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independent dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Aslam, 2023). Rumus linear berganda :

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

Keterangan :

- Y = Kualitas Kerja
- a = Constanta
- b₁ – b₃ = Koefisien Regresi
- X₁ = Variabel Pembagian Kerja
- X₂ = Pembinaan
- X₃ = Pengawasan
- e = Error distribances

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Elia & Dkk, 2023). Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Elia & Dkk, 2023). Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Elia & Dkk, 2023). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent (Pembagian Kerja, Pembinaan, dan Pengawasan) terhadap variabel dependen (Kualitas Kerja). Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.692	15.126		-.509	.615
X1	.336	.235	.239	1.426	.166
X2	.393	.138	.479	2.852	.008
X3	.474	.151	.484	3.144	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = -7,692 + 0,336X_1 + 0,393X_2 + 0,474X_3 + e$. Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -7,692, artinya jika Pembagian Kerja (X₁), Pembinaan (X₂), dan Pengawasan (X₃) adalah 0, maka Kualitas Kerja (Y) nilainya adalah -7,692.
2. Koefisien regresi variabel Pembagian Kerja (X₁) sebesar 0,336, artinya jika Pembagian Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kualitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,336.
3. Koefisien regresi variabel Pembinaan (X₂) sebesar 0,393, artinya jika Pembinaan mengalami kenaikan 1%, maka Kualitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,393.
4. Koefisien regresi variabel Pengawasan (X₃) sebesar 0,474, artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan 1%, maka Kualitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,474.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas (Pembagian Kerja, Pembinaan, dan Pengawasan) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja). Hasil Uji t dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-7.692	15.126		-.509	.615
X1	.336	.235	.239	1.426	.166
X2	.393	.138	.479	2.852	.008
X3	.474	.151	.484	3.144	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk masing-masing variabel dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Nilai t hitung Pembagian Kerja sebesar 1,426 dan nilai signifikansi sebesar 0,166 Hipotesis penelitian menduga adanya pengaruh positif antara Pembagian Kerja terhadap Kualitas Kerja. Hasil pengujian

menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari pada 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pembagian Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

2. Nilai t hitung Pembinaan sebesar 2,852 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 Hipotesis penelitian menduga adanya pengaruh positif antara Pembinaan terhadap Kualitas Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pembinaan berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.
3. Nilai t hitung Pengawasan sebesar 3,144 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 Hipotesis penelitian menduga adanya pengaruh positif antara Pengawasan terhadap Kualitas Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independen (Pembagian Kerja, Pembinaan, dan Pengawasan) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kualitas Kerja). Hipotesis ini diterima apabila nilai probabilitas < 0,05. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.012	3	67.004	5.533	.004 ^a
	Residual	314.855	26	12.110		
	Total	515.867	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0,004. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat probabilitasnya sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Pembagian Kerja, Pembinaan, dan Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji adjusted R square yang dilakukan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.390	.319	3.480

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2025.

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai adjusted R square sebesar 0,390. Hal ini berarti bahwa Kualitas Kerja (Y) mampu dijelaskan oleh Pembagian Kerja (X1), Pembinaan (X2), dan Pengawasan (X3) sebesar 39%, sedangkan sisanya sebesar 61% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Pembagian Kerja diduga memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Semakin baik pembagian kerja yang diterapkan dalam organisasi, maka akan menghasilkan kualitas kerja yang semakin tinggi. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,336 dan nilai signifikansi sebesar 0, lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2020) dan Prasetyo (2021) yang menyatakan bahwa pembagian kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas atau efektivitas kerja pegawai, karena kualitas kerja dalam konteks penelitian mereka lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kedisiplinan, dan fleksibilitas kerja antarpegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pembagian kerja terhadap kualitas kerja sangat bergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, serta tingkat ketergantungan antar bagian dalam melaksanakan tugas.

Pengaruh Pembinaan terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Pembinaan diduga memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini berarti semakin baik pembinaan yang diberikan oleh organisasi atau instansi, maka kualitas kerja pegawai juga akan semakin membaik. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pembinaan memiliki nilai koefisien sebesar 0,393 dan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pembinaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini relatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2020) dan Saputra (2021) menunjukkan bahwa pembinaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja, di mana pelatihan, arahan, dan pendampingan yang diberikan secara terstruktur mampu meningkatkan keterampilan, ketelitian, serta profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Pengawasan terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa pengawasan diduga memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini berarti semakin baik pengawasan yang diberikan oleh organisasi atau instansi, maka kualitas kerja pegawai juga akan semakin membaik. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pembinaan memiliki nilai koefisien sebesar 0,474 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini relatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2020) dan Yulianingsih (2021) menemukan bahwa pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai, di mana pengawasan yang terarah, konsisten, dan dilakukan melalui pemantauan langsung serta evaluasi rutin terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan, ketelitian, dan ketepatan pelaksanaan tugas.

Pengaruh Pembagian Kerja, Pembinaan, dan Pengawasan terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat

Hipotesis dalam penelitian ini mengatakan bahwa Pembagian Kerja, Pembinaan, dan Pengawasan diduga memiliki pengaruh positif terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini berarti

semakin baik Pembagian Kerja, Pembinaan, dan Pengawasan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi, maka kualitas kerja pegawai juga akan semakin membaik. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa tingkat signifikansinya sebesar 0,004. Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat probabilitasnya sebesar 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Pembagian Kerja, Pembinaan, dan Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat.

Hasil penelitian ini relatif sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2021) dan Oktaviani (2020) menunjukkan bahwa pembagian kerja, pembinaan, dan pengawasan memiliki hubungan erat dengan peningkatan kualitas kerja pegawai. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pembagian kerja yang jelas sesuai kompetensi mampu mengurangi tumpang tindih tugas dan meningkatkan ketepatan serta tanggung jawab kerja. Selain itu, pembinaan melalui pelatihan, pengarahan, dan evaluasi rutin terbukti meningkatkan keterampilan, disiplin, dan profesionalisme pegawai sehingga mutu hasil kerja menjadi lebih baik. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten juga berperan dalam menjaga kesesuaian pelaksanaan tugas dengan standar kerja, meminimalkan kesalahan, serta mendorong pegawai bekerja lebih teliti dan bertanggung jawab. Secara simultan, ketiga faktor tersebut saling mendukung dalam menciptakan sistem kerja yang terarah, efektif, dan produktif, sehingga kualitas kerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian tugas yang ada belum sepenuhnya mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai secara langsung. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kualitas kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh bagaimana tugas dibagi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kemampuan, motivasi, pengawasan, serta pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, pembagian kerja yang baik perlu didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap peningkatan kualitas kerja pegawai.

Sementara itu, pembinaan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan, seperti pelatihan, arahan, bimbingan, dan pengembangan kemampuan kerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, meningkatkan kompetensi teknis maupun nonteknis, serta mendorong terciptanya sikap kerja yang profesional. Oleh karena itu, pembinaan merupakan salah satu instrumen penting yang perlu terus dikembangkan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan organisasi.

Selain itu, pengawasan secara parsial juga berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai, yang berarti bahwa pengawasan yang baik dapat mendorong pegawai bekerja lebih disiplin, teliti, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan secara konsisten memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaan pekerjaan, melakukan evaluasi secara berkala, serta memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukan. Dengan adanya pengawasan yang efektif, potensi terjadinya kesalahan kerja dapat diminimalkan sehingga kualitas hasil kerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Secara simultan, pembagian kerja, pembinaan, dan pengawasan terbukti berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor organisasi yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain. Meskipun pembagian kerja tidak berpengaruh secara parsial, keberadaannya tetap menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas ketika dikombinasikan dengan pembinaan dan pengawasan yang baik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja pegawai perlu dilakukan secara terpadu melalui pengelolaan tugas yang jelas, pembinaan yang berkesinambungan, dan pengawasan yang efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan tersebut, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat, disarankan untuk melakukan pemetaan tugas secara lebih jelas dan terstruktur dengan menetapkan **job description** yang rinci bagi setiap subbagian maupun individu, sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan atau adanya tugas yang tidak tertangani dengan baik. Kejelasan pembagian tugas juga perlu diikuti dengan koordinasi yang baik antarpegawai agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung lebih efektif dan efisien. Evaluasi terhadap pembagian tugas perlu dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa beban kerja telah terdistribusi secara proporsional sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Selain itu, perlu dilaksanakan pelatihan secara berkala yang mencakup aspek keprotokolan, komunikasi publik, **media relations**, manajemen acara, dokumentasi digital, serta etika pelayanan publik guna meningkatkan kompetensi pegawai. Program pembinaan hendaknya disusun berdasarkan kebutuhan organisasi dan perkembangan tuntutan pekerjaan sehingga materi yang diberikan benar-benar relevan dan dapat diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Organisasi juga dapat mendorong pegawai untuk mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi lainnya seperti seminar, lokakarya, dan pelatihan berbasis teknologi informasi guna meningkatkan kapasitas dan profesionalisme kerja.

Sekretariat Daerah Kabupaten Lahat juga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas fungsi pengawasan, terutama dalam pemantauan pelaksanaan tugas keprotokolan dan komunikasi pimpinan, baik pada kegiatan harian maupun kegiatan berskala besar. Pengawasan tidak hanya dilakukan untuk menilai hasil kerja, tetapi juga untuk memberikan arahan, umpan balik, serta solusi terhadap berbagai kendala yang dihadapi pegawai. Dengan demikian, pengawasan dapat berfungsi sebagai sarana pembinaan yang mampu mendorong perbaikan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Pegawai juga perlu didorong untuk meningkatkan ketelitian, ketepatan waktu, dan konsistensi kerja mengingat tugas-tugas protokoler dan komunikasi pimpinan sangat menuntut akurasi dan profesionalisme. Sikap proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta kesiapan menghadapi berbagai situasi yang memerlukan respons cepat juga perlu terus dikembangkan. Dengan meningkatnya kualitas individu pegawai, maka kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan juga akan semakin baik.

Di samping itu, peningkatan kualitas dokumentasi, publikasi, dan penyampaian informasi dalam bentuk foto, video, maupun berita kegiatan pimpinan perlu terus dilakukan agar lebih informatif, menarik, estetik, dan sesuai dengan standar komunikasi pemerintahan. Pemanfaatan teknologi digital dan media sosial secara optimal juga perlu ditingkatkan guna mendukung penyebaran informasi kepada masyarakat secara cepat, akurat, dan transparan.

Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk menambah atau mengganti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompetensi, maupun komitmen organisasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih beragam dan komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian, memperluas lokasi penelitian pada instansi pemerintah lainnya, serta menggunakan metode penelitian yang lebih bervariasi, seperti pendekatan kualitatif atau **mixed methods**, agar hasil yang diperoleh menjadi lebih objektif, mendalam, dan mampu menggambarkan kondisi yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrie S. (2023). Pembagian Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Cv. Akai Jaya Motor. Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi, 1(2), 147–154. <https://doi.org/10.55606/jumia.v1i2.1222>.
- Anggarini, S. D. (2023). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duta Paramindo Sejahtera. SMART Management Journal, 3(2), 90–100. <https://doi.org/10.53990/smj.v3i2.242>.
- Aprianti, C. (2024). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Daya. Universitas Negeri Makassar.
- Aslam, A. P. (2023). Metodologi Penelitian. 35.



- Bukit, B. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Vol. 15, Issue 2).
- Damayanti, R. (2020). Pengaruh Pengawasan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ws2Jb Rayon Kayu Agung. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 11(3), 12–28. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v11i3.3592>.
- Dewi, T. S. (2020). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Dupantex Kabupaten Pekalongan. 282. <http://repository.stiedewantara.ac.id/110/8/BAB I.pdf>.
- Efendi, R. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Asa Gemilang Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ipwija Program Studi Manajemen Jakarta 2015.
- Elia, A. (2023). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Ermini. (2021). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(2), 115–125.
- Fadhilah, Z. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kualitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada Sektor Perbankan Di Dki Jakarta. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 1(1), 277–294. <https://doi.org/10.35384/jamie.v1i1.432>.
- Fathurrohkim, A. (2022). Pengaruh Pembinaan, Kompetensi, dan pelatihan terhadap Kinerja Pemain Sepak Bola. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(24), 57–63. www.fe.unisma.ac.id.
- Frinaldi, A. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal EL-RIYASAH*, 13(2), 30. <https://doi.org/10.24014/jel.v13i2.17431>.
- Habib, S. M. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 1–107.
- Hatim, U. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Tanjungpinang.
- Hendriani, S. (2020). Pelatihan Dan Pembinaan. *Jurnal Kependudukan Padjadjaran*, 10(2), 152–168.
- Indrawati, L. (2020). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Grobogan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 7(3), 201–214.
- Jaelani, A. K. (2019). Pengaruh fungsi pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Ayan*, 8(5), 55.
- Jaquhari. (2025). Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Medan. 2002, 48–58.
- Kambey, F. L. (2020). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Studi Manajemen & Organisasi*, 10(2), 142–151. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/smo>.
- Karincha, D. S. A. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda. *EJournal Administrasi Negara*, 7(2), 8994–9006.
- Lestari, D. (2020). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabupaten Bantul. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 5(2), 112–123.
- Lestari, R. (2022). Evaluasi Pembinaan Dan Pengaruhnya Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Administrasi Pada Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur*, 10(1), 55–68.
- Mannipi, W. A. (2019). Pengaruh Kualitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi pada Pegawai Fakultas Syariah dan Hukum UIN Alauddin Makassar. *YUME : Journal of Management*, 2(3), 1–16. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>.
- Markus, M. (2020). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kota Pagar Alam. *Motivasi*, 5(1), 805. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2500>.
- Meisilina, A. (2019). Pengaruh efektivitas dan kualitas kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan ciampea kabupaten bogor.
- Munawir, A. (2024). Apakah Etos Kerja Memediasi Pengaruh Pembinaan terhadap Keberhasilan Usaha Mustahik? Studi Empiris pada Penerima Zakat Produktif di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sekretari*, 9(3), 141–152. <https://doi.org/10.35870/jemensri.v9i3.3469>.
- Oktaviani, R. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Pembinaan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Publik dan Organisasi*, 7(3), 104–117.
- Prasetyo, D. (2021). Analisis Pembagian Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Katapang. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 9(1), 67–79.

- Pratama, A. (2021). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pembinaan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 8(1), 56–68.
- Pratiwi, E. (2021). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Pegawai di Perum DAMRI Bandung. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 7(2), 98–107. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v7i2.3253>.
- Rahayu, S. (2020). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 112–125.
- Rahmat, A. (2020). Pengaruh Pembinaan Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 6(2), 123–134.
- Rasyid, F. (2015). Metodologi Penelitian Sosial: Teori dan Praktik. In STAIN Kediri Press: Jawa Timur.
- Ridwan, M. (2021). Pengaruh Pembinaan Dan Pengawasan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik Nusantara*, 6(1), 45–58.
- Saputra, H. (2021). Pembinaan Dan Peningkatan Kualitas Kerja Pegawai Pada Seksi Pelayanan Umum Kecamatan Batanghari. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 8(3), 201–214.
- Sari, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset ...*, 1(1), 49–55. <http://repository.polimdo.ac.id/id/eprint/168>.
- Sayyidatul, M. (2023). Pengaruh Pembinaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Nindya Karya (Persero) Bagian Cabang Mataram). *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(5), 304–320. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i5.162>.
- Sunandar, A. (2020). Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon. *Jurnal Ilmiah Publika*, 7(2), 68–82. <https://doi.org/10.33603/publika.v7i2.4144>.
- Sutrisno, A. (2021). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Disiplin Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 5(1), 45–58.
- Wulandari, D. (2020). Pengaruh Pembinaan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 5(2), 89–101.