

Pengaruh Pelatihan, Pembagian Tugas, Keterampilan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang

Hurliansyah ¹⁾; Nisma Aprini ²⁾; Delvina Yulanda ³⁾

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

Email: ¹⁾ hurliansyah@gmail.com ; ²⁾ nisma.aprini@gmail.com ; ³⁾ delvinayulanda22@gmail.com

How to Cite :

Hurliansyah. Aprini. N., Yulanda. D (2025). Pengaruh Pelatihan, Pembagian Tugas, Keterampilan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang . JURNAL EMA, 2 (2).

ARTICLE HISTORY

Received [03 November 2025]

Revised [07 Desember]

Accepted [08 Desember 2025]

KEYWORDS

Training, Task Distribution,
Work Skills, Career
Development And Work
Performance.

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



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, pembagian tugas, keterampilan kerja dan pengembangan karier secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan 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 bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang. Pembagian tugas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang. Keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang. Pelatihan, pembagian tugas, keterampilan kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan secara bersama- sama terhadap prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training, task allocation, work skills, and career development, individually and collectively, on the work performance of employees at the Empat Lawang Regency Civil Service Police Unit. 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 training significantly influenced the work performance of employees at the Empat Lawang Regency Civil Service Police Unit. Task allocation significantly influenced the work performance of employees at the Empat Lawang Regency Civil Service Police Unit. Work skills significantly influenced the work performance of employees at the Empat Lawang Regency Civil Service Police Unit. Career development significantly influenced the work performance of employees at the Empat Lawang Regency Civil Service

Police Unit. Training, task allocation, work skills, and career development significantly influenced the work performance of employees at the Empat Lawang Regency Civil Service Police Unit.

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Empat Lawang dibentuk sebagai bagian dari Implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menetapkan Bahwa setiap Kabupaten/Kota wajib memiliki Perangkat Daerah untuk menegakkan Peraturan Daerah, menyelenggarakan Ketertiban Umum, dan Ketentraman Masyarakat. Pembentukan Satpol PP di Kabupaten Empat Lawang bertujuan untuk menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah tersebut terutama mengingat tantangan yang dihadapi daerah ini, seperti maraknya tindak kejahatan dan pelanggaran terhadap peraturan daerah. Satpol PP Kabupaten Empat Lawang juga aktif dalam berbagai kegiatan penegakan hukum dan ketertiban seperti Razia gabungan Bersama TNI dan Polri untuk menindak pelanggaran hukum, termasuk kepemilikan senjata tajam dan pelanggaran lalu lintas.

Dalam menjalankan tugasnya, Satpol PP dituntut memiliki aparatur yang profesional, terampil, dan memiliki integritas tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif, mencakup pelatihan berkelanjutan, pembagian tugas yang jelas, keterampilan kerja yang relevan, dan pengembangan karier yang terarah (Aprini and Ipiyanto 2024).

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang memiliki peran strategis dalam menegakkan peraturan daerah, menjaga ketertiban umum dan menciptakan ketentraman masyarakat. Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut secara efektif, diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan memiliki motivasi kerja yang tinggi (Batara, Hartati, and Fitriadi 2024). Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia yang mencakup pelatihan, pembagian tugas yang jelas, pengembangan karier menjadi faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pelatihan yang baik berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif. Begitu pula dengan pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kompetensi akan menciptakan kejelasan peran dan tanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja (Hermawan 2019). Keterampilan kerja menjadi faktor kunci dalam menghadapi tantangan tugas di lapangan, sementara pengembangan karier memberikan dorongan motivasional bagi pegawai untuk terus berprestasi.

Berdasarkan data dari Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Kabupaten Empat Lawang terdapat fluktuasi dalam indikator kinerja Satpol PP, misalnya persentasi penanganan kasus pelanggaran Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada) yang ditindaklanjuti mencapai 100% pada tahun 2019 dan 2020, namun menurun menjadi 67% pada tahun 2021. Selain itu persentase penurunan gangguan keamanan menunjukkan tren menurun dari 49,65% pada tahun 2019 menjadi 20% pada tahun 2022. Data ini mengindikasikan adanya variabelitas dalam kinerja yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal organisasi. Berdasarkan survei, Tingkat keamanan di Empat Lawang meningkat hingga 78%, yang menunjukkan keberhasilan dalam mengubah citra daerah yang sebelumnya dikenal rawan kejahatan menjadi lebih aman dan kondusif.

Namun dalam praktiknya, prestasi kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Empat Lawang masih menghadapi sejumlah tantangan. Diantaranya adalah belum meratanya pelatihan yang diterima oleh seluruh personel, pembagian tugas yang belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi individu serta keterbatasan dalam mekanisme pengembangan karier yang berjenjang. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan baik dalam aspek penegakkan hukum, pelayanan kepada Masyarakat maupun ketertiban operasional internal (Siburian, Lukman, and Kurniawati 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siburian et al. 2020). Pengaruh Pembagian Tugas, Keterampilan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil penelitian menjelaskan pembagian tugas, keterampilan kerja, dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilis, (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung. Hasil penelitian menjelaskan keterampilan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang, didapati bahwa masih banyaknya pelatihan yang belum terealisasi oleh pegawai, dimana pegawai yang telah mengikuti pelatihan dengan jumlah sedikit sementara sebagian besar pegawai belum mengikuti pelatihan. Pembagian tugas sering mengalami kesenjangan dimana pegawai ada memiliki pembagian kerja yang banyak dan pegawai yang lainnya dengan pembagian tugas yang sedikit (Nunung and Hakim 2020).

Keterampilan kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada (Kusniati, Aprini, and Batara 2025). Pengembangan karir yang belum terlihat seperti perencanaan karir di masa yang akan datang dari pegawai belum terlihat, masih ada pegawai yang belum bekerja dengan sungguh-sungguh dan belum maksimalnya pengembangan karir yang didukung oleh atasan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, pembagian tugas, keterampilan kerja, dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Empat Lawang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan sumber daya manusia di lingkungan Satpol PP, guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi secara optimal.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Menurut (Hidayah et al. 2023), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini. Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsi saat ini.

Pembagian Tugas

Menurut (Hermawan 2018) pembagian tugas adalah pemerincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas. Menurut James Stoner dalam buku Manulang (2020:104), pembagian tugas adalah penjabaran suatu pekerjaan sehingga setiap orang di dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas.

Keterampilan Kerja

Menurut (Ullah 2022), keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja adalah suatu kemampuan seseorang yang diperoleh atau dibentuk melalui usaha yang sistematis, dan secara terus - menerus dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas yang lengkap yang melibatkan ide atau gagasan. Keterampilan merupakan ilmu yang secara lahiriah ada didalam diri seseorang yang perlu dipelajari secara seksama dengan mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Keterampilan sangat

banyak dan beragam yang bisa dipelajari bukan hanya buat pengetahuan saja akan tetapi juga dapat bisa dibuat pembuka inspirasi bagi seseorang yang mau memikirkannya. Jadi keterampilan yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan fikiran, dan gagasan dalam bekerja.

Pengembangan Karier

Menurut (Ma'dika and Rahmat 2024), Karir adalah sebuah proses yang dibuat sadar oleh perusahaan untuk membantu karyawan berpartisipasi dalam tempat kerja. Menurut Glueck (2020:134). Mengekspresikan karir individu adalah suksesi pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang dialami seseorang selama masa jabatannya. Jadi seorang individu karir mencakup berbagai pilihan dari berbagai kesempatan, tetapi dari perspektif organisasi karir adalah proses baru regenerasi tugas. Karir digunakan untuk mendeskripsikan orang pada setiap peran atau status (Aprini and Ilpiyanto 2024). Karir adalah semua fungsi (profesi) yang memiliki tanggung jawab individu.

Prestasi Kerja

Menurut (Yunita et al. 2024) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada "hasil", dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada "bagaimana sempurna" seseorang itu melakukan pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y= Prestasi Kerja

a= Constanta

X₁= Pelatihan

X₂= Pembagian Tugas

X₃= Keterampilan Kerja

X₄= Pengembangan Karier

b₁,b₂,b₃, b₄= Koefesien Regresi

e= error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel - variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2021 :136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu:

1. Formulasi Ho dan H₁
Ho : b₁ = 0 = tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat H₁ : b₁ ≠ 0 = ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat
2. Level of signifikan (α) = 0,05
3. Kriteria pengujian
Ho diterima jika t sig > 0,05 Ho ditolak jika t sig < 0,05
4. Kesimpulan : Menerima atau menolak Ho

Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent

terhadap variabel dependent digunakan Uji F, dengan asumsi bahwa : Jika P Value < α , maka H_0 ditolak, dan H_a diterima pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detail dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

1. H_0 ditolak jika signifikan $F < 0,05$
2. H_0 diterima jika signifikan $F > 0,05$

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel- variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Analisis koefisien determinasi merupakan analisis atau uji untuk melihat pengaruh antar variabel yang diteliti. Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1 Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.815	5.081
	Pelatihan	.281	.099
	Pembagian Tugas	.526	.119
	Keterampilan Kerja	.419	.124
	Pengembangan Karier	.339	.089

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel di atas didapat persamaan regresi :

$$Y = 0,815 + 0,281 (X_1) + 0,526 (X_2) + 0,419 (X_3) + 0,339 (X_4).$$

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai Constanta diperoleh sebesar 0,815, menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Pelatihan (X_1), Pembagian Tugas (X_2), Keterampilan Kerja (X_3) dan Pengembangan Karier (X_4) atau diabaikan maka besarnya nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,815.
2. Nilai Koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,281, apabila Pelatihan (X_1) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satu-satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 28,1 % dan sisanya 71,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja.
3. Nilai Koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,526, artinya apabila Pembagian Tugas (X_2) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,526 satu-satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Pembagian Tugas (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 52,6 % dan sisanya 47,4 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian penulis seperti :

Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja.

4. Nilai Koefisien X_3 (b_3) sebesar 0,419 satu-satuan artinya apabila Keterampilan Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,419 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 41,9 % dan sisanya 58,1 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja.
5. Nilai Koefisien X_4 (b_4) sebesar 0,339 satu-satuan artinya apabila Pengembangan Karier (X_4) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,339 satu-satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karier (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 33,9 % dan sisanya 66,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja.

Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
Pelatihan	2.851	.007
Pembagian Tugas	4.438	.000
Keterampilan Kerja	3.381	.002
Pengembangan Karier	3.801	.001

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

1. Pengujian pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Pengujian pengaruh variabel Pembagian Tugas (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pembagian Tugas (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
3. Pengujian pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keterampilan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).
4. Pengujian pengaruh variabel Pengembangan Karier (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karier (X_4) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.756	3.470

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,756, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_1), Pembagian Tugas (X_2), Keterampilan Kerja (X_3) dan Pengembangan Karier (X_4) secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,756 atau 75,6 % dan sisanya 24,4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja.

Tabel Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1543.306	4	385.826	32.043	.000 ^a
Residual	433.475	36	12.041		
Total	1976.780	40			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pelatihan (X_1), Pembagian Tugas (X_2), Keterampilan Kerja (X_3) dan Pengembangan Karier (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang

Nilai Koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,281, apabila Pelatihan (X_1) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,281 satu-satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 28,1 % dan sisanya 71,9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Deva, (2021). Pengaruh Pembagian Tugas, Keterampilan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Kota Administrasi Jakarta Pusat. Hasil penelitian menjelaskan pembagian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh Pembagian Tugas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang

Nilai Koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,526, artinya apabila Pembagian Tugas (X_2) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,526 satu-satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Pembagian Tugas (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 52,6 % dan sisanya 47,4 % dipengaruhi oleh variabel- variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja. Pengujian pengaruh variabel Pembagian Tugas (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima

dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pembagian Tugas (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neni, (2021). Pengaruh Pembagian Tugas Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Cabang Surabaya. Hasil pembahasan didapat bahwa pembagian tugas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang, didapati bahwa Pembagian tugas sering mengalami kesenjangan dimana pegawai ada memiliki pembagian kerja yang banyak dan pegawai yang lainnya dengan pembagian tugas yang sedikit. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang.

Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang

Nilai Koefisien X_3 (b_3) sebesar 0,419 satu-satuan artinya apabila Keterampilan Kerja (X_3) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,419 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 41,9 % dan sisanya 58,1 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain diluar penelitian penulis seperti: Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja

Pengujian pengaruh variabel Keterampilan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keterampilan Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Meilany, (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Diklat dan Litbang Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian menjelaskan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaka, (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Hasil penelitian menjelaskan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang, didapati bahwa Keterampilan kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang.

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang

Nilai Koefisien X_4 (b_4) sebesar 0,339 satu-satuan artinya apabila Pengembangan Karier (X_4) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,339 satu-satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karier (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 33,9 % dan sisanya 66,1 % dipengaruhi oleh variabel - variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja.

Pengujian pengaruh variabel Pengembangan Karier (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ (Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pengembangan Karier (X_4) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaka, (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Keterampilan Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan PT. Tri Cahya Purnama Semarang. Hasil penelitian menjelaskan keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang, didapati bahwa Pengembangan karir yang belum terlihat seperti perencanaan karir di masa yang akan datang dari pegawai belum terlihat, masih ada pegawai yang belum bekerja dengan sungguh-sungguh dan belum maksimalnya pengembangan karir yang didukung oleh atasan. Dengan adanya beberapa permasalahan ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang.

Pengaruh Pelatihan, Pembagian Tugas, Keterampilan Kerja dan Pengembangan Karier Secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,681, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X1), Pembagian Tugas (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Pengembangan Karier (X4) secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,756 atau 75,6 % dan sisanya 24,4 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, perencanaan kerja dan semangat kerja.

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Pelatihan (X1), Pembagian Tugas (X2), Keterampilan Kerja (X3) dan Pengembangan Karier (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Hasil wawancara penulis dengan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang, didapati bahwa masih banyaknya pelatihan yang belum terealisasi oleh pegawai, dimana pegawai yang telah mengikuti pelatihan dengan jumlah sedikit sementara sebagian besar pegawai belum mengikuti pelatihan. Pembagian tugas sering mengalami kesenjangan dimana pegawai ada memiliki pembagian kerja yang banyak dan pegawai yang lainnya dengan pembagian tugas yang sedikit.

Keterampilan kerja pegawai masih rendah hal ini ditandai dengan belum adanya kemampuan menentukan cara menyelesaikan pekerjaan, bekerja belum sesuai dengan prosedur kerja, belum terlihatnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dalam menentukan ukuran tugas yang diselesaikan belum ada. Pengembangan karir yang belum terlihat seperti perencanaan karir di masa yang akan datang dari pegawai belum terlihat, masih ada pegawai yang belum bekerja dengan sungguh-sungguh dan belum maksimalnya pengembangan karir yang didukung oleh atasan. Dengan

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang
2. Pembagian Tugas Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang
3. Keterampilan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang
4. Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang
5. Pelatihan, Pembagian Tugas, Keterampilan Kerja Dan Pengembangan Karier Berpengaruh Signifikan Secara Bersama-Sama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Empat Lawang

DAFTAR PUSTAKA

- Aprini, Nisma, and Marko Ipiyanto. 2024. "Analisis Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang." *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen* 2(3):333-66.
- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. "The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.
- Hermawan, Eddy. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):148-59.
- Hermawan, Tia. 2018. "Pengaruh Pembagian Kerja Oleh Kepala Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis." *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 5(3):76-87.
- Hidayah, Hanjah Shafa'atul, Yusuf Yusuf, Zainul Fatah, and Sentot Imam Wahjono. 2023. "Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." Pp. 300-317 in *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*. Vol. 3.
- Kusniati, H., N. Aprini, and I. Batara. 2025. "Analisa Pengembangan Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Model" *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*.
- Ma'dika, Zelda Palin, and Hayatul Khairul Rahmat. 2024. "Peran Manajemen Karir Dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan." *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies* 1(1):1-8.
- Muhsinin, Muhsinin, and Titin Rahmawati. 2020. "Teori Hipotesa Dan Proposisi Penelitian." *Scholastica: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 2(2):188-203.
- Nasrudin, Juhana. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Buku Ajar Praktis Cara Membuat Penelitian*. Pantera Publishing.
- Nunung, Ai, and Arif Rohman Hakim. 2020. "Fungsi Pembagian Kerja Dalam Usaha Memperlancar Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat." *Jurnal Syntax Transformation* 1(4):1-13.
- Siburian, Ryutaro, Sampara Lukman, and Layla Kurniawati. 2020. "Analisis Penerapan Standar Operasional Pelayanan Publik Pada Kantor Kecamatan Menteng Kota Administrasi Jakarta Pusat Provinsi Dki Jakarta." *Jurnal Ilmiah Ekbank* 3(1).
- Ullah, Nasrullah. 2022. "Pengaruh Praktek Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran Di SMK Negeri 1 Enrekang." *Sawerigading: Journal Public Administration* 1(1):1-10.
- Yunita, E., G. L. Putri, I. Batara, and ... 2024. "The Influence of School Leadership and Teacher Creativity on Student Academic Achievement." *Proceeding*