

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI KELURAHAN AIR PUTIH SAMARINDA

Darnita Sylvia Ayu Karincha¹, Endang Erawan², Rosa Anggraeny³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda. Untuk mengukur besarnya pengaruh pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda. Metode penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi independen variabel atau pembagian kerja dan dependen variabel atau efektivitas kerja. Dalam penelitian ini menggunakan 16 orang Pegawai Negeri Sipil sebagai responden dengan menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Product Moment (r_{xy}) dan analisis Regresi Linier Sederhana Berdasarkan dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda sebesar 30,90%.

Kata Kunci : Pengaruh, Pembagian Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam penelitian ini, secara khusus penulis menetapkan wilayah penelitian pada Kelurahan Air Putih Samarinda. Dari hasil penelitian sementara penulis menemukan permasalahan yang terdapat di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda yaitu adanya aktivitas gambaran kinerja atau efektivitas kerja yang kurang baik. Kurang baiknya pekerjaan terlihat dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan untuk di kerjakan/pertanggung jawabkan kepada beberapa pegawai kelurahan kurang merata, dimana terlihat beberapa pegawai ada yang memiliki beban kerja terlalu banyak dan ada pula yang sedikit dan beberapa pegawai mengerjakan pekerjaan yang sama sehingga menghasilkan

¹ Mahasiswa Program S1 Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Email:

pekerjaan ganda dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan.

Dengan adanya efektivitas maka suatu organisasi dalam setiap prosesnya mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Menurut Abdurahmat (2003:92) efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Sependapat dengan itu Argyris dalam Tangkilisan (2005:242) mengatakan efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Dengan adanya aktivitas gambaran kinerja atau efektivitas kerja maka kemampuan seorang pegawai dapat diukur kemampuan dan profesionalitas kerjanya. Efektivitas kerja merupakan modal dasar pelayanan administrasi sekaligus menjadi tujuan dari peningkatan efektivitas ke arah yang lebih baik, melalui berbagai bidang yakni bidang sosial, ekonomi, politik, budaya, ideologi serta pelayanan terhadap kepentingan masyarakat umum terutama di lingkungan birokrasi kelurahan.

Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi yang mengarah pada rendahnya efektivitas kerja pegawai di Kelurahan Air Putih Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari :

- a. Kurang diperhatikannya pembagian kerja yang ada.
- b. Adanya tumpang tindih pekerjaan.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut sangat jelas pembagian kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Karena efektivitas kerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, maksudnya bahwa pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan harus menghasilkan sesuatu tujuan yaitu hasil yang optimal. Adapun efektivitas itu sendiri banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pembagian kerja. Pembagian kerja yang baik dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Atas dasar itulah maka penulis mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda"

Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang dan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda ?
2. Seberapa besar pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda ?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :
“Untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda.”

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Pembagian Kerja

Wibowo (2007: 40) Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Hasibuan (2007 : 33) Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Rivai (2004 : 125) Pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Pophal (2008 : 8) “Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan”.

Pengertian Efektivitas

Definisi dan konsep tentang efektivitas sangat beraneka ragam, perbedaannya disebabkan adanya latar belakang dan relevansi yang berbeda, yaitu tergantung pada konteks apa dan bagaimana konsep efektivitas itu dinyatakan. Konsep efektivitas yang dikemukakan para ahli organisasi dan manajemen memiliki makna yang berbeda, tergantung pada kerangka acuan yang dipergunakan. Konsep efektivitas dalam organisasi telah banyak digunakan dalam beberapa konteks. Beberapa diantaranya menyamakan istilah efektivitas dengan keuntungan atau produktivitas, sementara yang lain melihat sebagai kegiatan kerja atau karakter kerja (Steers dalam Waluyo, 2007:86). Sedangkan pendapat Winardi (2004:81) tentang efektivitas, yaitu hubungan suatu organisasi dengan lingkungannya. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat seberapa jauh dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengertian Efektivitas Kerja

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Tangkilisan, 2007:138). Sejauhmana pihak manajemen itu bisa dikatakan berhasil dalam melakukan perubahan kearah perbaikan organisasi, dapat dilihat dari tingkat efektifnya dalam mengelola organisasi. Siagian (1997:51) mengemukakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan. Artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinyatakan baik atau tidak tergantung bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak

terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara menyelesaikan, melaksanakan, dan berapa biaya yang harus dikeluarkan untuk itu.

Gie (2000:4) menyatakan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan hasil-hasil yang dapat dicapai misalnya seorang pejabat pimpinan yang efektif adalah seorang yang mempunyai angka tertinggi apabila diukur/dinilai berdasarkan hasil-hasil yang dicapai. Lebih lanjut Gie (2000:4) mengatakan bahwa efektivitas kerja pegawai itu adalah perlu terlebih dahulu memperbaiki cara kerja pegawai itu agar tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya. Efektifitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Steers (1980:1), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 1978:95). Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan (Schermerhorn, 1998:5).

Hubungan antara Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai

Pembagian kerja berarti suatu pekerjaan yang harus diselesaikan, dipecah-pecah dalam sejumlah bagian dan langkah-langkah perencanaan. Setiap bagian dan langkah pelaksanaan dilakukan orang-orang yang berbeda keahlian dan tanggung jawab. Setiap orang melakukan kerja dengan spesialisasi dalam bagian-bagian dari suatu pekerjaan, tidak merupakan keseluruhan dari pekerjaan. Dengan demikian pembagian kerja yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang berarti juga efektivitas dapat tercapai. Menurut Hardjito dalam Subkhi dan Jauhar (2013:265) bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi, meliputi : (1) struktur; (2) tujuan; (3) manusia; (4) hukum; (5) prosedur pengoperasian yang berlaku (standard operating procedure); (6) teknologi; (7) lingkungan; (8) kompleksitas; (9) spesialisasi; (10) kewenangan; (11) pembagian tugas. Dan Steers dalam Subkhi dan Jauhar (2013:267) Tanda-tanda organisasi yang baik dan efektif antara lain : (a) tujuan organisasi itu jelas dan realistis, (b) pembagian kerja dan hubungan pekerjaan antara unit-unit, sub sistem-sub sistem atau bagian-bagian harus baik dan jelas, (c) organisasi itu harus menjadi alat dan wadah yang efektif dalam mencapai tujuan, (d) tipe organisasi dan strukturnya harus sesuai dengan kebutuhan, (e) unit-unit kerja (departemen, bagian)nya ditetapkan berdasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan, (f) rentang kendali setiap bagian harus berdasarkan volume pekerjaan dan tidak boleh terlalu banyak, (g) jenis wewenang (authority) yang dimiliki setiap pejabat harus jelas. Adam Ibrahim Indrawijaya (2007:73), mengatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mendorong efektivitas pegawai adalah pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya.

Definisi Konsepsional

Di dalam penelitian ini, rumusan definisi konsepsional sesuai teori kedua variabel yaitu sebagai berikut:

Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokkan tugas- tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pegawai tertentu.

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan, dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data menurut Sugiyono (2012:14) merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan Kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian verifikatif/kausalitas.

Metode kuantitatif mempunyai keunggulan dari sisi efisiensi. Analisis kuantitatif bekerja menggunakan sample untuk memecahkan persoalan yang dihadapi. Selain dari sisi sample, untuk hal-hal tertentu metode kuantitatif memberikan penjelasan yang lebih tepat terhadap fakta yang dihadapi sehingga penulis menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini.

Sumber dan Jenis Data

sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Disini yang menjadi sumber data dalam penelitian yaitu Populasi dalam penelitian ini hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) kantor Kelurahan Air Putih Samarinda, karena pekerja honor tidak dibebani tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kemudian pada penelitian ini yang akan menjadi sampel adalah seluruh populasi tersebut yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dimana tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditempatkan pada bidangnya masing-masing di Kelurahan Air Putih Samarinda yang berjumlah 16 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk penulisan penelitian, penulis menggunakan beberapa langkah, yaitu :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) atau studi dokumen, untuk memperoleh data skunder dipergunakan studi kepustakaan yang dilakukan

dengan cara membaca, mempelajari, mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literature baik buku, jurnal dan karya tulis lainnya, yang berkaitan dengan objek penelitian ini.

2. Studi Lapangan, untuk memperoleh data primer adalah dengan mengadakan penelitian secara langsung kelapangan objek penelitian, yaitu dengan melakukan:
 - a. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan data-data empirik yang tampak secara kasat mata dalam rangka penelitian.
 - b. Kusioner/angket, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan berdasarkan indikator-indikator dari variable penelitian yang akan direspon oleh responden.
 - c. Dokumentasi, yaitu memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aktivitas pada Kelurahan Air Putih Samarinda.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel pembagian kerja (X) terhadap variabel efektivitas kerja (Y) menggunakan korelasi product moment yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2012:212)

keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variable x dan variable y

X = Variabel pembagian kerja

Y = Variabel efektivitas kerja

n = Jumlah data

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Berdasarkan data yang terhimpun perkembangan wilayah administrasi di Samarinda pada mulanya sebagai Kotapraja tahun 1959, Samarinda terbagi menjadi 3 (tiga) Kecamatan yaitu :

1. Kecamatan Samarinda Ilir
2. Kecamatan Samarinda Ulu
3. Kecamatan Samarinda Seberang

Pada tanggal 1 Maret 1969 diberlakukan SK Gubernur Kepala Daerah Kaltim No. 18/SK/TH-Pem/1969 tertanggal 2 Februari 1969 yang membagi Kotapraja Samarinda menjadi 7 (tujuh) kecamatan, yang terdiri atas 48 kampung. Adapun Kecamatan tersebut, yaitu: Kecamatan Samarinda Ulu, Kecamatan Samarinda Ilir, Kecamatan Samarinda Seberang, Kecamatan Sanga Sanga, Kecamatan Muara Jawa dan Kecamatan Samboja.

Hasil Penelitian**Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah untuk melihat pengaruh antara *pembagian kerja* sebagai variabel bebas terhadap *efektivitas kerja* sebagai variabel terikat. Dalam proses penelitian ini langkah-langkah yang akan ditempuh adalah:

- Menghitung nilai koefisien korelasi antara variabel *pembagian kerja* (X) dengan *efektivitas kerja* (Y)
- Menghitung nilai tes hipotesis untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak
- Menghitung nilai regresi antara variabel *pembagian kerja* (X) dengan *efektivitas kerja* (Y)

Selanjutnya untuk melakukan perhitungan, adapun hasil kuesioner yang diperoleh dari 16 responden dengan masing-masing variabel X dan Y yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Data Hasil Perhitungan Nilai Variabel X Dan Variabel Y

No	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	40	36	1440	1600	1296
2	36	38	1368	1296	1444
3	39	37	1443	1521	1369
4	34	37	1258	1156	1369
5	39	37	1443	1521	1369
6	37	36	1332	1369	1296
7	37	37	1369	1369	1369
8	39	37	1443	1521	1369
9	40	37	1480	1600	1369
10	33	27	891	1089	729
11	36	35	1260	1296	1225
12	35	32	1120	1225	1024
13	38	33	1254	1444	1089
14	39	32	1248	1521	1024
15	33	25	825	1089	625
16	40	33	1320	1600	1089
JUMLAH	595	549	20494	22217	19055

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Analisis Korelasi Product Moment

Korelasi tersebut merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara *pembagian kerja* terhadap *efektivitas kerja*. Adapun rumus dan perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{16(20494) - (595)(549)}{\sqrt{\{16(22217) - (595)^2\} \cdot \{16(19055) - (549)^2\}}} \\
 &= \frac{327904 - 326655}{\sqrt{\{355472 - 354025\} \cdot \{304880 - 301401\}}} \\
 &= \frac{1249}{\sqrt{\{1447\} \cdot \{3479\}}} \\
 &= \frac{1249}{\sqrt{5034113}} \\
 &= \frac{1249}{2243,683} \\
 &= 0,556
 \end{aligned}$$

Dari rumus diatas diperoleh nilai $r = 0.556$ yang artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval $0,400 - 0,599$ yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang “sedang” antara *pembagian kerja* dengan *efektivitas kerja* di kantor kelurahan air putih samarinda, karena r berada pada interval.

Dengan kata lain, nilai r hitung ($0,556$) $>$ r tabel ($0,497$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi ada pengaruh yang nyata antara *pembagian kerja* dengan *efektivitas kerja* pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda.

Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi tersebut merupakan alat analisis yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel *pembagian kerja* (independen) berdasarkan nilai variabel *efektivitas kerja* (dependen). Adapun rumus dan perhitungannya yaitu sebagai berikut:

Rumus:

$$\begin{aligned}
 Y' &= a + b X \\
 b &= \frac{N(\sum XY) - \sum X \sum Y}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}
 \end{aligned}$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{N}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

Keterangan:

X = *pembagian kerja*

Y = *efektivitas kerja*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

n = Banyak Data

\bar{Y} = Rata-rata Jumlah Y

\bar{X} = Rata-rata jumlah X

Dari data tabel 4.3.1, perhitungan regresi berdasarkan rumus diatas yaitu:

$$b = \frac{16.(20494) - 595.(549)}{16.(22217) - (595)^2}$$
$$= \frac{327904 - 326655}{355472 - 354025}$$
$$= \frac{1249}{1447}$$

$$= 0,863$$

$$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$= \frac{549}{16} = 34,31$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

$$= \frac{595}{16} = 37,18$$

Dengan demikian,

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

$$= 34,31 - (0,863)(37,18)$$

$$= 34,31 - 32,08 = \mathbf{2,23}$$

Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 2,23 + 0,863X$$

Keterangan :

a = 2,23 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi *efektivitas kerja* di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai *pembagian kerja*.

b = 0,863 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi *pembagian kerja* di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda, yang artinya bahwa setiap perubahan nilai *pembagian kerja* maka *efektivitas kerja* mengalami perubahan sebesar 0,863.

Uji Determinasi

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel X (*pembagian kerja*) terhadap variabel Y (*efektivitas kerja*) dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

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

Sehingga diperoleh hasil perhitungan,

$$Kd = (0,556)^2 \times 100$$

$$= 0,309 \times 100$$

$$= 30,90 \%$$

Dari perhitungan rumus tersebut diperoleh hasil sebesar 30,90%. Dengan demikian maka pengaruh dari variabel *pembagian kerja* (X) terhadap *efektivitas kerja* (Y) adalah 30, 90 %. Dengan kata lain, efektivitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda sebesar 30,90% dipengaruhi oleh variabel pembagian kerja. Sisanya 69,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berdasarkan hasil beberapa analisis mulai dari analisis product moment, analisis regresi linier sederhana, sampai pada koefisien determinasi, maka hipotesis yang penulis ajukan yakni “pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda”.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, skor rata-rata jawaban responden untuk spesialisasi pekerjaan adalah 66 yang termasuk ke dalam kategori baik. Kemudian untuk tanggung jawab memperoleh skor rata-rata 70 yang termasuk kedalam kategori baik. Selanjutnya pada indikator jumlah tugas memperoleh skor rata-rata sebanyak 75 yang termasuk kedalam kategori baik. Pada indikator variasi tugas memperoleh skor rata-rata 51 yang termasuk kedalam kategori sedang. Kemudian indikator beban kerja memperoleh skor rata-rata sebanyak 56 yang termasuk kedalam kategori sedang. Selanjutnya pada indikator penempatan pegawai mendapatkan skor 56 yang merupakan kategori sedang. Dan volume kerja mendapatkan skor 80 dengan kategori sangat baik. Dari ketujuh indikator tersebut, diperoleh skor rata-rata 65 yang termasuk dalam kategori baik. Indikator-indikator *pembagian kerja* sudah termasuk dalam kategori baik, namun skor rata-rata terendah ada pada indikator variasi tugas. Hendaknya diusahakan pegawai Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda memiliki tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain. Sebab apabila seorang pegawai disertai beban kerja yang sangat jauh berbeda variasinya tidak akan dapat melakukannya dengan baik. Sehingga perlu variasi tugas yang sejenis agar memudahkan pegawai dalam menanganinya.

Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja. Efektivitas kerja dibagi kedalam tiga indikator yaitu kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan), kepuasan kerja dan prestasi kerja. Adapun hasil jawaban responden yang diperoleh untuk keluwesan memiliki skor rata-rata sebanyak 65 yang termasuk dalam kategori baik. Kemudian pada indikator kepuasan kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 60 yang termasuk dalam kategori baik. Kemudian, prestasi kerja memperoleh skor rata-rata 59 yang termasuk kedalam kategori baik. Dari ketiga indikator tersebut diperoleh skor rata-rata 61 yang termasuk dalam kategori baik, yang berarti dapat disimpulkan efektivitas kerja di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda baik dan indikator yang lemah adalah prestasi kerja. Prestasi kerja di Kantor Kelurahan Air Putih

Samarinda dikatakan sudah baik, namun masih belum optimal karena beberapa pegawai Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda dalam penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan masih belum sesuai dengan target yang telah ditentukan. Sebagaimana prestasi kerja juga merupakan faktor penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, karena tanpa adanya prestasi kerja keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi akan sulit. Hal ini sesuai yang dikemukakan Richard M. Steers yaitu tanpa prestasi yang baik di semua tingkat organisasi pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi suatu yang sulit.

Dari pembahasan yang memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel ($0,556 > 0,497$) yang termasuk dalam kategori sedang. Dari data tersebut dijelaskan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara *pembagian kerja* terhadap *efektivitas kerja pegawai* di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda”, artinya dalam menjawab rumusan masalah yang telah peneliti uraikan pada Bab I sudah terjawab.

Besarnya nilai pengaruh antara *pembagian kerja* terhadap *efektivitas kerja* diperoleh dengan persamaan regresi yaitu $Y' = 2,23 + 0,863X$ yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 2,23 dan nilai koefisiennya sebesar 0,863 yang menunjukkan bahwa jika *pembagian kerja* diperhatikan atau terjadi peningkatan *pembagian kerja* maka efektivitas kerja akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,863. Selanjutnya berdasarkan dari hasil uji determinasi besar pengaruh *pembagian kerja* terhadap efektivitas kerja di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda adalah 30,90% artinya efektivitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda dipengaruhi oleh variabel pembagian kerja. Sisanya 69,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berdasarkan dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh *pembagian kerja* terhadap efektivitas kerja di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Hasil uji korelasi yang diperoleh adalah 0,556 yang menunjukkan kedua variabel tersebut berada pada hubungan positif dan sedang. Dengan demikian pembagian kerja yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang berarti juga efektivitas dapat tercapai. Sebagaimana menurut Hardjito dalam Subkhi dan Jauhar (2013:265) bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi, meliputi : (1) struktur; (2) tujuan; (3) manusia; (4) hukum; (5) prosedur pengoperasian yang berlaku (standard operating procedure); (6) teknologi; (7) lingkungan; (8) kompleksitas; (9) spesialisasi; (10) kewenangan; (11) pembagian kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Pembagian Kerja* terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda” yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel *pembagian kerja* (X) berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) yang artinya setiap terjadi peningkatan penerapan indikator-indikator *pembagian kerja* maka akan terjadi peningkatan terhadap efektivitas kerja pegawai, sehingga jika ingin meningkatkan efektivitas kerja pegawai maka harus memperhatikan penerapan indikator-indikator *pembagian kerja*.
2. Dari hasil penelitian, bahwa efektivitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda sebesar 30,90% dipengaruhi oleh variabel pembagian kerja. Sisanya 69,10% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian bahwa diperoleh skor terendah yaitu dalam indikator prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja juga merupakan faktor penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Hal ini sesuai yang dikemukakan Richard M. Steers yaitu tanpa prestasi yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi suatu yang sulit. Prestasi kerja pegawai dapat dirasakan bila seseorang telah berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja yang telah dicapai akan mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan hal yang sama. Dan untuk mencapai prestasi seperti yang diinginkan maka diperlukan kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi peranan di dalam organisasi yang dimasukinya. Dengan demikian maka hasil kerja di dalam organisasinya akan lebih baik.

Pembagian kerja di Kelurahan Air Putih Samarinda masih belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi, hal ini sesuai dengan hasil dari penelitian bahwa efektivitas kerja pegawai Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda sebesar 30,90% dipengaruhi oleh variabel pembagian kerja. Yang artinya pembagian kerja yang ada disana cukup baik namun belum optimal dalam pelaksanaannya. Diharapkan para Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda tetap memperhatikan dan melaksanakan dengan baik penerapan indikator-indikator pembagian kerja. Karena pembagian kerja yang baik dan jelas akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan dalam penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang berarti juga efektivitas kerja dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, Siti dan Heru, Tri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indrawijaya, I. Adam. 2000. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Biru Algensindo
- Manullang. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Richard M. Steers.1985.*Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- _____. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA
- Sutarto. 2002. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada
- Tika, Moh. Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo
- Wursanto. 2007. *Manajemen Kepegawaian 2*. Surabaya : Kanisius
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta