

Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kota Pagar Alam

Markus

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat

markusjohanog@gmail.com

Info Artikel :

Diterima 20 Maret 2020

Direview 30 Maret 2020

Disetujui 1 Mei 2020

Keywords :

Job Division, Supervision, and Work Effectiveness.

ABSTRACT

Purpose - This study aims to determine the effect of Division of Employment on Employee Effectiveness On Employment Agency and Human Resource Development Pagar Alam Regency, the influence of Supervision on Employee Effectiveness On Employment Agency and Human Resource Development Lahat Regency, and the influence of Division of Work and Supervision on Employee Effectiveness On Employment Agency and Human Resource Development Pagar Alam District.

Design/methodology - The sample in this study amounted to 45 respondents who distributed to Personnel Agency and Human Resource Development Pagar Alam District. The data analysis method used is quantitative analysis by using validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis and average difference test.

Findings - Results Division of Labor has a positive and significant effect on Employee Effectiveness. It can be seen from $t_{count} > t_{table}$ ($3,692 > 2,015$). And the value of Supervision have a positive and significant effect on Employee Effectiveness. This can be seen from the value of $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($2.456 > 2.018$). And Division of Labor and Supervision simultaneously have a positive and significant effect on Employee Effectiveness. It can be seen from the value of $F_{arithmetic} > F_{table}$ ($189,490 > 3,23$) and significance value $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) significance level (α).

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah
Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya. Luas sempitnya tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan yang demikian, suatu organisasi atau perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi pegawai yang ada belumlah cukup sehingga perlu adanya pembagian kerja agar masing-masing pegawai memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan.

Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Pendapat para ahli mengatakan sebagai berikut :

Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan.” (Iskandar, 2011:28).

Pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya, oleh karena itu di dalam suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Selain itu faktor lain yang juga berpengaruh dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai adalah pengawasan. Pegawai sebagaimana

manusia tidak luput dari kesalahan-kesalahan, terkadang tingkah laku dan perbuatannya dapat menyimpang dari tujuan organisasi. Pegawai melakukan tindakan-tindakan yang kurang terpuji, bekerja dengan seenaknya tanpa memperhatikan peraturan yang berlaku atau membiarkan perintah yang seharusnya dijalankan. Hal tersebut akan mengakibatkan suasana kerja yang kurang baik. Untuk itulah guna mencegah atau setidaknya mengurangi keadaan yang sedemikian, maka tingkah laku atau perbuatan pegawai perlu diarahkan dan diserasikan dengan tujuan organisasi.

Pegawai perlu mendapatkan pengawasan yang dapat menghindarkan maupun memperbaiki penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Karena tujuan pengawasan itu sendiri adalah agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana, berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya baik waktu itu maupun waktu yang akan datang.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam mempunyai tugas yang sangat penting dalam membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam menyelenggarakan tugasnya, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam mempunyai fungsi untuk :

1. Penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dengan adanya fungsi dan tugas yang sangat vital, mutlak diperlukan pengawasan kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam dalam setiap bidang. Dengan adanya pengawasan yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai tersebut. Demikian halnya juga dengan pembagian kerja, karena dengan pembagian kerja yang optimal dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam.

Efektivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan organisasi pada pegawainya. Peneliti mendapatkan kenyataan Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam dalam pembagian kerja masih kurang teratur. Hal ini dapat dilihat ketika peneliti mengadakan survey awal dengan mewawancarai sebagian pegawai dan melihat dari hasil pekerjaan pegawai, dimana pada masing-masing sub bagian tersebut terdapat ketidaksesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang diembannya, dan dalam penempatan karyawan kurang terfokus pada kebutuhan di masing-masing sub bagian, selain itu terdapat beberapa pegawai yang beban kerjanya satu dengan yang lainnya berbeda sehingga terkadang menimbulkan perasaan tidak puas. Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya tidak semuanya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang baik dan masih saja terdapat ketidaksesuaian antara cara kerja para pegawai dengan cara kerja yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam.

Berkaitan dengan latar belakang di atas maka di sini peneliti tertarik untuk meneliti mengenai efektivitas fungsi organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam dalam rangka menjalankan otonomi daerah ini. Efektivitas fungsi organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam yang dimaksudkan adalah yang berkaitan dengan fungsi pengawasan dan pembagian kerja pada dinas tersebut.

Dengan munculnya fenomena tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam” dengan alasan sebagai berikut :

1. Pentingnya masalah tersebut diteliti karena akan membantu pihak Organisasi dalam menentukan kebijaksanaan pembagian kerja bagi pegawainya khususnya pada bagian kinerja sehingga dalam bekerja para pegawai benar-benar melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keahlian dan bidangnya.
2. Kurang diperhatikannya pembagian kerja yang ada sehingga mengakibatkan hasil kinerjanya menurun dan tidak sesuai dengan standar Organisasi.

Sepanjang pengetahuan peneliti masalah tersebut belum pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya, karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai masalah tersebut Untuk memperoleh kesatuan pengertian dan memberikan arah yang jelas.

2. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel Pembagian Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam.

3. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Akademik
 - 1) Bagi Penulis
Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja.
 - 2) Bagi Pihak Lain
Untuk pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan sesuai dengan topik penulisan dan sebagai sumbangan pemikiran tentang pengetahuan untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan sumber daya manusia,

khususnya tentang Pembagian Kerja, Pengawasan, dan Efektivitas Kerja.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun, serta menjadi bahan masukan pimpinan yang dapat diterapkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam, dalam hal Pembagian Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja pegawai dalam bekerja.

B. Kajian Pustaka

1. Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2012:23) 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. Sedangkan menurut Rivai (2014:125) Pembagian kerja adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan.

Induk kajian pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu organisasi. Organisasi yang baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian efektivitas kerja, analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.

2. Pengawasan

Masalah yang sering dihadapi dalam organisasi adalah tidak terselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaian, suatu anggaran yang berlebihan dan kegiatan-kegiatan yang menyimpang dari rencana. Untuk menjamin agar suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan diperlukan adanya suatu kegiatan yang disebut pengawasan.

Seperti dikemukakan oleh Djati Julitriasa dan John Suprihantoro (2015:101) "Pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan, untuk demikian dilakukan perbaikan dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar

pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan".

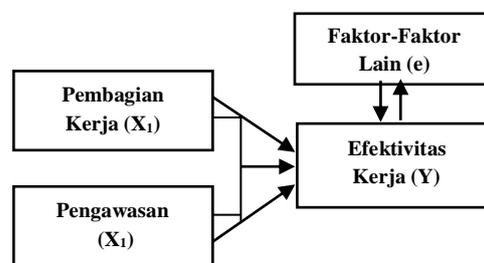
Dengan adanya suatu pengawasan maka akan mencegah atau mengurangi berbagai penyimpangan dan kesalahan dalam melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

M. Manullang (2012:173) mendefinisikan pengawasan sebagai berikut, "Pengawasan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang sudah dilaksanakan, menilai dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula". Menurut Soemardji Hartoyo (2013:95) "Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan".

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu proses kegiatan yang merupakan salah satu fungsi manajemen, umumnya dilakukan oleh pimpinan untuk mencegah terjadinya penyimpangan, mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan pegawai dan mengadakan tindakan perbaikan apabila diperlukan dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka diatas, maka disusun suatu kerangka konsep penelitian yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini, didalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, variabel bebas yaitu Pembagian Kerja Dan Pengawasan sedangkan variabel terikat Efektivitas Kerja. Dimana variabel mempengaruhi dinyatakan dengan (X) dan variabel yang dipengaruhi dinyatakan dengan (Y) untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis digambarkan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar

Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

X1 : Pembagian Kerja (Variabel Bebas)

X2 : Pengawasan (Variabel Bebas)

Y : Efektivitas Kerja (Variabel Terikat)

e : Faktor-Faktor Lain

4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan, yaitu sebagai berikut:

1. Diduga pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam.
2. Diduga pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam.
3. Diduga pembagian Kerja dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam.

C. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, pada pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk penelitian adalah populasi atau sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2012:10-11) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

D. Pembahasan

1. Uji Validitas

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 47, maka didapat r tabel sebesar 0,294.

Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel pembagian kerja dan pengawasan semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel efektivitas kerja semua item pernyataan juga dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.4 tabel 4.5 dan tabel 4.6.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian Kerja

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,506	0,294	Valid
2	0,715	0,294	Valid
3	0,629	0,294	Valid
4	0,553	0,294	Valid
5	0,547	0,294	Valid
6	0,635	0,294	Valid
7	0,556	0,294	Valid
8	0,558	0,294	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 3 halaman 9)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,500	0,294	Valid
2	0,744	0,294	Valid
3	0,602	0,294	Valid
4	0,526	0,294	Valid
5	0,593	0,294	Valid
6	0,664	0,294	Valid
7	0,545	0,294	Valid
8	0,548	0,294	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 4 halaman 10)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

Item / Pernyataan ke	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,502	0,294	Valid
2	0,775	0,294	Valid
3	0,532	0,294	Valid
4	0,437	0,294	Valid
5	0,591	0,294	Valid
6	0,638	0,294	Valid
7	0,503	0,294	Valid
8	0,492	0,294	Valid
9	0,853	0,294	Valid
10	0,841	0,294	Valid

Sumber : data primer diolah (lampiran 5 halaman 11)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2011:98), “reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik”. Setelah uji validitas data untuk masing-masing variabel penelitian, semua item pernyataan valid, sehingga semua item yang valid dimasukkan ke dalam uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk variabel pembagian kerja adalah sebesar 0,732, untuk variabel pengawasan sebesar 0,748 dan variabel efektivitas kerja adalah sebesar 0,829. Semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pembagian Kerja	0,732	Reliabel
Pengawasan	0,748	Reliabel
Efektivitas Kerja	0,829	Reliabel

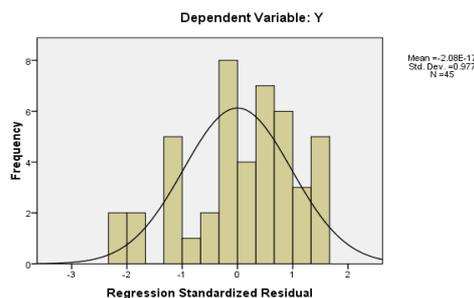
Sumber : data primer diolah (lampiran 6 halaman 13-15)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat melalui *output* grafik kurva normal *p-plot*. Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

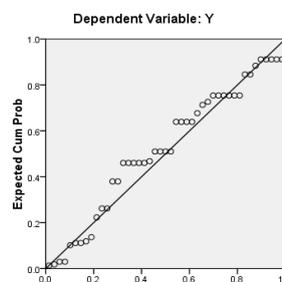
Grafik *p-plot* pada gambar 4.2 memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Histogram



Gambar 4.3
Grafik p-plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : data primer diolah (lampiran 7 halaman 16)

4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam, pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam, serta Pembagian Kerja dan Pengawasan secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapny dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Hipotesis 1, 2 dan 3

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	9,322
2	Pembagian Kerja	0,564
3	Pengawasan	0,334

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 17 tabel *coefficients*)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,322 + 0,564X_1 + 0,334X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 9,322 artinya jika Pembagian Kerja (X_1) dan Pengawasan (X_2) adalah 0, maka Efektivitas Kerja (Y) nilainya adalah 9,322.
- Koefisien regresi variabel Pembagian Kerja (X_1) sebesar 0,564, artinya jika Pembagian Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,564.
- Koefisien regresi variabel Pengawasan (X_2) sebesar 0,334, artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan 1% maka Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,334.

5. Uji Parsial (Uji t)

- Uji t Pembagian Kerja (X_1) dengan Efektivitas Kerja (Y)

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H_1) menyatakan bahwa Pembagian Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan aplikasi spss 16.0. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.19
Hasil Uji T Hipotesis Pertama
Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.322	.272		2.435	.005
X1	.564	.143	.587	3.692	.000
X2	.344	.155	.289	2.456	.002

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 17 tabel *coefficients*)

1. Menentukan formulasi H_0 dan H_1

- $H_0 : \beta_1 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
- $H_1 : \beta_1 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.

2. Level of significant $\alpha = 5\%$

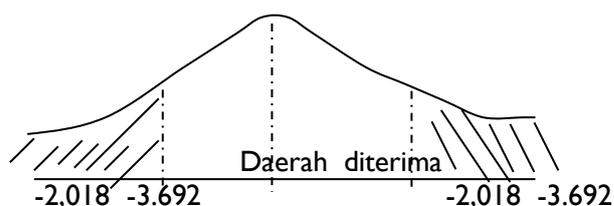
$$Df (n-2-1) = 45 - 2 - 1 = 42$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,05 / 2 : 42}$$

$$t \text{ tabel} = t_{0,025 : 42}$$

$$t \text{ tabel} = 2,018$$

3. Kriteria pengujian



4. Kesimpulan

Pada tabel 4.9 nilai t hitung untuk variabel Pembagian Kerja adalah sebesar 3,692, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,018. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($3,692 > 2,015$), maka hipotesis pertama diterima, artinya Pembagian Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

- Uji t Pengawasan (X_2) dengan Efektivitas Kerja (Y).

Hipotesis pertama dalam penelitian ini (H2) menyatakan bahwa Pengawasan berhubungan positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan aplikasi spss 16.0. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10.

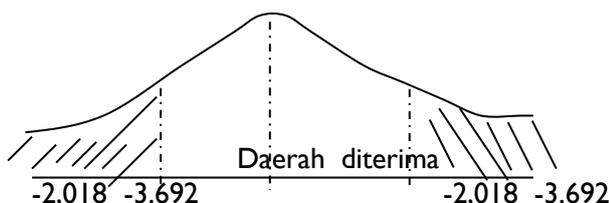
Tabel 4.10
Hasil Uji T Hipotesis Kedua
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.322	.272		2.435	.005
X1	.564	.143	.587	3.692	.000
X2	.344	.155	.289	2.456	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 17 tabel coefficients)

1. Menentukan formulasi Ho dan H1
 - a) Ho : $\beta_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - b) H1 : $\beta_2 \neq 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant $\alpha = 5\%$
 Df (n-2-1) = 45 - 2 - 1 = 42
 t tabel = t 0,05 / 2 : 42
 t tabel = t 0,025 : 42
 t tabel = 2,018
3. Kriteria pengujian



4. Kesimpulan
 Pada tabel 4.9 nilai t hitung untuk variabel Pembagian Kerja adalah sebesar

3,692, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,018. Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung > t tabel (3,692 > 2,015), maka hipotesis pertama diterima, artinya Pembagian Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja.

5. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H3) menyatakan bahwa Pembagian Kerja dan Pengawasan secara simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Pengujian hipotesis ketiga dianalisis dengan menggunakan aplikasi spss 16.0. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji F Hipotesis Ketiga
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	477.643	2	238.822	189.490	.000 ^a
Residual	52.934	42	1.260		
Total	530.578	44			

a. Predictors:

(Constant), X2, X1

b. Dependent

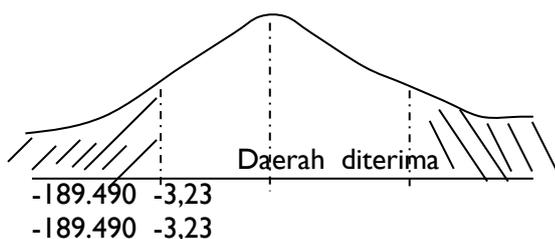
Variable: Y

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 19 tabel ANOVA)

1. Menentukan formulasi Ho dan H1
 - a) Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$: berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
 - b) H1 : $\beta_1 \neq \beta_2 = 0$: berarti ada pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara terpisah.
2. Level of significant $\alpha = 5\%$
 df 1 = 3-1 = 2
 df 2 = 45-2-1 = 42
 df = 3,23

3. Kriteria pengujian

Gambar 4.5 Uji F



4. Kesimpulan

Pada tabel 4.11 nilai F hitung adalah sebesar 29,256, sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar 3,23 (df 1 = 3-1 = 2 dan df 2 = 45-2-1 = 42). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi α 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (189,490 > 3,23) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis ketiga diterima, artinya Pembagian Kerja dan Pengawasan secara simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,949, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat/erat antara Pembagian Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.12.

Hasil analisis determinasi diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,900 atau (90%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan hubungan variabel independen (Pembagian Kerja dan Pengawasan) terhadap variabel dependen (Efektivitas Kerja) sebesar 90%, sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil analisis determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Korelasi Ganda (R) dan Korelasi Determinan (R²) Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.895	1.123

a. Predictors:

(Constant), X2, X1

Sumber : data primer diolah (lampiran 8 halaman 17 tabel model summary)

E. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel Pembagian Kerja dan Pengawasan semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel Efektivitas Kerja semua item pernyataan juga dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya adalah jika r hitung \geq r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 47, maka didapat r tabel sebesar 0,294.
- b. Hasil uji reliabilitas untuk variabel Pembagian Kerja adalah sebesar 0,732, untuk variabel Pengawasan sebesar 0,748 dan variabel Efektivitas Kerja adalah sebesar 0,829. Semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,6.
- c. Berdasarkan gambar yang ada di bab sebelumnya kita dapat melihat grafik histogram maupun grafik P-Plot. Dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data distribusi normal. Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.
- d. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 9,322 + 0,564X_1 + 0,334X_2$.

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 9,322 artinya jika Pembagian Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) adalah 0, maka Efektivitas Kerja (Y) nilainya adalah 9,322.
- b. Koefisien regresi variabel Pembagian Kerja (X1) sebesar 0,564, artinya jika Pembagian Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,564.
- c. Koefisien regresi variabel Pengawasan (X2) sebesar 0,334, artinya jika Pengawasan mengalami kenaikan 1% maka Efektivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,334.
- e. Pembagian Kerja dan Pengawasan secara bersama-sama berhubungan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam. Hasil ini dapat dilihat dari F hitung sebesar 189,490 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).
- f. Pembagian Kerja dan Pengawasan secara parsial berhubungan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung variabel Pembagian Kerja sebesar 3,692 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) dan t hitung variabel Pengawasan sebesar 2,456 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,002 < 0,05$).

Hasil analisis korelasi ganda dalam penelitian ini diperoleh angka R sebesar 0,949, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang kuat/erat antara Pembagian Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.11. Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan hubungan variabel independen (X1, X2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil analisis determinasi

diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,900 atau (90%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan hubungan variabel independen (Pembagian Kerja dan Pengawasan) terhadap variabel dependen (Efektivitas Kerja) sebesar 90%, sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Dalam rangka semakin meningkatkan Pembagian Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam dalam memberikan Hasil Kerja kepada pimpinan dan pegawai, maka hendaknya dilakukan pengembangan organisasi. Berupa penambahan sumber daya aparatur yang dirasakan masih kurang.
2. Dalam hal yang berkaitan dengan pengawasan, pimpinan hendaknya dapat menetapkan standar kerja yang sesuai dengan tugas, pokok dan fungsi dari pegawai, sehingga hasil kerja yang dicapai efektif dan efisien.
 - a. Dalam hal yang berkaitan dengan efektivitas kerja, dalam mutasi pegawai hendaknya pimpinan mempertimbangkan kesesuaian ijazah yang dimiliki pegawai dengan posisinya di kantor. Sehingga para pegawai tidak merasa khawatir dengan posisi barunya.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Alfigari. 2011. *Analisis Regresi*, Augusty, Ferdinand. 2015. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- 2) Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rhineka Cipta.
- 3) Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Bandung, Penerbit Universitas Diponegoro.
- 4) Grensing-Pophal, Lin. 2012. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada.

- 5) Handayani, Soewarno. 2014. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- 6) Hartoyo, Soemardji. 2013. *Pengantar Manajemen*. Surakarta: UNS Press.
- 7) Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- 8) Iskandar. 2011. *Pengantar Organisasi dan Manajemen*. Fisipol: Universitas Negeri Surakarta.
- 9) Julitriasa, Djati & Suprihantoro, John. 2015. *Manajemen Umum*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- 10) Manullang. M. 2012. *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press.
- 11) Marzuki. 2011. *Pengorganisasian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 12) Sabardi, Agus. 2014. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN.
- 13) Soekarno. 2013. *Dasar- Dasar Manajemen*. Jakarta: CV Mizwar.
- 14) Sondang, P. Siagian. 2014. *Organisasi Kepemimpinan*. Jakarta: Gunung Agung.
- 15) Sudjana. 2012. *Metode Statistika*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- 16) Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.