

## **Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah**

**Alfansuri Tanjung<sup>1</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah  
[alfansuritanjung85@gmail.com](mailto:alfansuritanjung85@gmail.com)

**Delita Sihotang<sup>2</sup>**

STIE Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah 2  
[delitasihotang@gmail.com](mailto:delitasihotang@gmail.com)

**Rifka Hadia Lubis<sup>3</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah  
[rifkahadia@yahoo.co.id](mailto:rifkahadia@yahoo.co.id)

**Safran Matondang<sup>4</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah  
[safranmatondang30@gmail.com](mailto:safranmatondang30@gmail.com)

**Nanda Pratama Panggabean<sup>5</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah  
[npratama2595@gmail.com](mailto:npratama2595@gmail.com)

### **Abstrak**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif merupakan uraian atau penjelasan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisioner yang disebarkan kepada responden. Hasil penelitian meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia serta interpretasi nilai rata-rata jawaban responden dari setiap kuisioner variabel. Sedangkan metode korelasional untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan terikat dengan analisis produk moment, sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan metode analisis regresi linier sederhana serta perhitungan koefisien determinasi untuk menguji kemampuan variasi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dalam model. Penulis menggunakan 42 orang responden sebagai sampel yang diambil dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Pembagian kerja dan efektivitas kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga sebesar 0,954, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan tinggi. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 3,522 + 0,901 X$  yang menunjukkan pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana  $t_{hitung} 23,077 > t_{tabel} 2,02108$ , yang berarti efektivitas kerja akan bertambah sebesar koefisien regresi/ slop (0,901) apabila variabel pembagian kerja ditambah dengan satu satuan. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa pembagian kerja hanya berperan sebesar 91,1 % terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga dan sisanya sebesar 8,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

### **Kata Kunci**

*Efektivitas Kerja, Pembagian Kerja*

## PENDAHULUAN

Efektivitas pemberian pelayanan publik di Kantor Kabupaten Sibolga Sambat terhambat oleh beberapa faktor, terutama rendahnya kualitas sumber daya manusia, yang mempengaruhi produktivitas, keterampilan, etos kerja, pelayanan, dan disiplin. Masalah ini tidak unik untuk Sibolga Sambat, karena tantangan serupa diamati di daerah lain, seperti Kecamatan Kilasah, di mana sumber daya manusia yang kompeten yang terbatas dan fasilitas minimal menghambat penyampaian layanan yang optimal (Ulinuha et al., 2024). Transformasi organisasi pemerintah dan partisipasi aktif masyarakat sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Keterlibatan masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan dapat meningkatkan pemberian layanan, seperti yang ditunjukkan oleh dampak positif dari partisipasi masyarakat di wilayah lain (Kusuma, 2024)]. Selain itu, efektivitas layanan publik dapat ditingkatkan melalui adopsi teknologi dan pelatihan, seperti yang terlihat di Kantor Investasi dan Layanan Satu Pintu Provinsi Bali, yang menggunakan sistem online untuk merampingkan proses dan meningkatkan transparansi (Bagus & Subanda, 2023)]. Namun, kurangnya pelatihan dan sumber daya manusia yang memadai, serta tantangan infrastruktur, terus mempengaruhi kualitas layanan di berbagai kecamatan, termasuk kecamatan Ossu, di mana keterbatasan staf dan fasilitas yang rusak menghambat pengiriman layanan ("Efficiency and effectiveness of the quality of service of employees in providing services to the community. "duarte da costa", 2023)]. Untuk mengatasi masalah ini, mengintegrasikan budaya masyarakat ke dalam manajemen pelayanan publik dan menumbuhkan kewarganegaraan dapat meningkatkan pemberian layanan di tingkat lokal, mempromosikan pemerintahan sendiri dan akuntabilitas (Rathachatranon & Akahat, 2017)]. Oleh karena itu, pendekatan multifaset yang melibatkan transformasi organisasi, keterlibatan masyarakat, adopsi teknologi, dan perbaikan infrastruktur sangat penting untuk mencapai layanan publik yang sangat baik di Sibolga Sambat dan wilayah serupa.

Pembagian kerja merupakan perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu sebagaimana tugas pokok dan fungsi pegawai berdasarkan kebijakan peraturan yang berlaku. Penjelasan bahwa pembagian kerja dimaksud adalah pengalaman dan kecakapan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, artinya pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai akan disesuaikan dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang dimilikinya, selain itu untuk melaksanakan pembagian kerja kepada pegawai pimpinan harus memperhatikan prinsip-prinsip pembagian kerja sehingga efektivitas kerja pegawai tercapai.

Efektivitas kerja pegawai dimaksud adalah suatu upaya untuk mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan tugas, ditentukan oleh pegawai yang memiliki kecakapan, kemampuan, keterampilan dan rasa tanggung jawab bersama dalam setiap penyelesaian tugas yang dikerjakan. Kelancaran tersebut harus ditunjang oleh adanya pengawasan dan penilaian serta memberikan etika bagi para pegawai dan bekerja dari pimpinan untuk mengarahkan dan menyatukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang ada di bawah wewenang tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Efektivitas kerja menitik beratkan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi penghamburan biaya, waktu dan tenaga. Dengan efektivitas kerja, pegawai dituntut untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang ditetapkan serta kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang diharapkan. Pegawai Kantor Kecamatan Sibolga Sambat Kota Sibolga mempunyai tugas melaksanakan sebagaimana tugas pokok dan fungsi pegawai berdasarkan kebijakan dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang masalah ini dengan judul Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambat Kota Sibolga.

## LANDASAN TEORI

### Pembagian Kerja

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

Sedangkan Menurut Susanto (dalam Syani 2016:5), pembagian kerja adalah pemecahan tugas dengan sedemikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja. Menurut Hasibuan (2016:23) 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. menurut Sutarto (2015:104) bahwa pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu

Rivai (2014:125) menyatakan bahwa manfaat pembagian kerja untuk menentukan: 1. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (*job summary and duties*) 2. Situasi dan kondisi kerja (*working condition*) 3. Persetujuan (*Approvals*).

Adapun alasan pembuatan pembagian kerja adalah seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada di dalam sebuah organisasi tanpa bantuan dari orang lain. Menurut Sondang P. Siagian (2014:38) ada tiga alasan dari pembuatan pembagian kerja yaitu: 1. Beban kerja 2. Jenis pekerjaan yang beragam 3. Berbagai spesialisasi yang diperlukan Dengan adanya pembagian kerja, pegawai atau karyawan dituntut dan bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Spesialisasi pekerjaan dicitakan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi, maksudnya adalah setiap fungsi-fungsi tersebut perlu keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan

Rivai (2014: 125) menyatakan bahwa manfaat pembagian kerja adalah untuk menentukan : 1. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (*Job summary and duties*). 2. Situasi dan kondisi kerja (*Working condition*). 3. Persetujuan (*Approvals*).

Untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator - indikator dari Sutarto (2015:103) sebagai berikut: 1. Penempatan Karyawan Penempatan karyawan ialah bahwa setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan Pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal. 2. Beban Kerja Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. 3. Spesialisasi Pekerjaan Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau keterampilan khusus.

### **Efektivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2016: 48) “efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”. Sedangkan menurut Steers (2017: 14) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Menurut Tampubolon (2017: 65) menyatakan bahwa “efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas”.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (2017: 86), yaitu:

- Karakteristik Organisasi Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karena menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola – pola interaksi dan tingkah laku yang berPembagian pada tugas.
- Karakteristik Lingkungan Secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara pegawai dan kondisi kerja. Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan yang artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.
- Karakteristik Pekerja Faktor ini yang paling mempengaruhi efektivitas kerja karena meskipun sarana dan prasarana begitu lengkap, baiknya mekanisme kerja,

namun apabila tidak ada dukungan kualitas sumber daya manusia yang mengisinya tidak akan ada artinya. d. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen Praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Hasibuan (2016:132) yaitu: a. Kualitas Kerja Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan. b. Kuantitas Kerja Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. c. Pemanfaatan Waktu Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif korelasional, dimana pada penelitian tersebut data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga. Lokasi penelitian ini di Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga yang berlokasi di Jl. SM. Raja No. 156 Sibolga. jumlah sampel sebanyak 42 orang pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga.

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **Observasi**

Pengertian observasi adalah memperhatikan atau melihat. Bila dijabarkan, observasi adalah aktivitas yang dilakukan untuk mengamati secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh sejumlah data dan informasi terkait objek tersebut. Suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sesuatu dari objek dengan melakukan pengamatan dan pencatatan pada objek yang diteliti.

### **Wawancara**

Wawancara adalah suatu kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi secara langsung atau berhadap-hadapan dengan pimpinan atau pegawai yang berada di tempat penelitian untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian.

### **Kuisisioner**

Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang melakukan analisis, mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik dalam suatu instansi/organisasi. Kuisisioner yaitu bentuk metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan dapat memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut. Pernyataan untuk variabel pembagian kerja sebanyak 10 item, efektivitas kerja sebanyak 10 item.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji Korelasi
- d. Uji Determinasi
- e. Uji t

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Hasil Uji validitas Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1. Validitas dan Realibilitas Butir Pertanyaan Pembagian Kerja**

|         | Corrected Item-Total Correlation | R table | Validitas | Cronbach's Alpha | > 0,600  |
|---------|----------------------------------|---------|-----------|------------------|----------|
| Item 1  | .708                             | 0,300   | Valid     | .902             | Reliable |
| Item 2  | .765                             | 0,300   | Valid     | .895             | Reliable |
| Item 3  | .546                             | 0,300   | Valid     | .909             | Reliable |
| Item 4  | .667                             | 0,300   | Valid     | .902             | Reliable |
| Item 5  | .721                             | 0,300   | Valid     | .898             | Reliable |
| Item 6  | .481                             | 0,300   | Valid     | .912             | Reliable |
| Item 7  | .781                             | 0,300   | Valid     | .894             | Reliable |
| Item 8  | .884                             | 0,300   | Valid     | .889             | Reliable |
| Item 9  | .444                             | 0,300   | Valid     | .917             | Reliable |
| Item 10 | .891                             | 0,300   | Valid     | .889             | Reliable |

Sumber : Hasil Olahan SPSS25

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat setiap item pertanyaan (Item 1 - Item10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 untuk melihat validitas eksternal maka nilai corrected item total correction harus lebih besar dari r tabel yaitu 0,300, dan Cronbach's Alpha lebih besar 0,600 dinyatakan reliabel. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan di atas variabel di atas dinyatakan valid dan reliabel, sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel pembagian kerja.

**Tabel 2. Validitas dan Realibilitas Butir Pertanyaan Efektivitas Kerja**

|         | Corrected Item-Total Correlation | r table | Validitas | Cronbach's Alpha | > 0,600  |
|---------|----------------------------------|---------|-----------|------------------|----------|
| Item 1  | .305                             | 0,300   | Valid     | .851             | Reliable |
| Item 2  | .541                             | 0,300   | Valid     | .833             | Reliable |
| Item 3  | .479                             | 0,300   | Valid     | .839             | Reliable |
| Item 4  | .569                             | 0,300   | Valid     | .830             | Reliable |
| Item 5  | .700                             | 0,300   | Valid     | .819             | Reliable |
| Item 6  | .485                             | 0,300   | Valid     | .838             | Reliable |
| Item 7  | .618                             | 0,300   | Valid     | .825             | Reliable |
| Item 8  | .768                             | 0,300   | Valid     | .812             | Reliable |
| Item 9  | .372                             | 0,300   | Valid     | .848             | Reliable |
| Item 10 | .652                             | 0,300   | Valid     | .823             | Reliable |

Sumber : Hasil Olahan SPSS25

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat setiap item pertanyaan (Item 1 - Item10), corrected item dari nilai r hitung lebih besar dari 0,300 dan untuk melihat validitas eksternal maka nilai corrected item total correction harus lebih besar dari r tabel (0,300), dan nilai Cronbach's Alpha lebih besar 0,600 dinyatakan reliabel. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan dan variabel di atas dinyatakan valid dan reliable sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel efektivitas kerja.

**Uji Reliabilitas**

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 Sebagai berikut:

Adapun hasil uji reliabilitas rata-rata pada variabel pembagian kerja dengan efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja**

| No | Item                  | Cronbach's Alpha | N of Item |
|----|-----------------------|------------------|-----------|
| 1  | Pembagian kerja X)    | 0,910            | 10        |
| 2  | Efektivitas kerja (Y) | 0,859            | 10        |

Sumber : Hasil Olahan SPSS25

Berdasarkan hasil reliabilitas pada variabel pembagian kerja dan efektivitas kerja pegawai seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha berada di atas 0,6. Hasil ini berarti alat ukur yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

**Uji Korelasi**

Hasil Uji korelasi diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4. Output Koefisien Korelasi**

| Correlations   |                     |                 |                   |
|--|---------------------|-----------------|-------------------|
|  |                     | Pembagian Kerja | Efektivitas Kerja |
| Pembagian Kerja  | Pearson Correlation | 1               | .954**            |
|  | Sig. (2-tailed)     |                 | .000              |
|  | N                   | 42              | 42                |
| Efektivitas Kerja  | Pearson Correlation | .954**          | 1                 |
|  | Sig. (2-tailed)     | .000            |                   |
|  | N                   | 42              | 42                |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |                 |                   |

Sumber : Hasil Olahan SPSS25

Dari Tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja pegawai sebesar 0,954. maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,954 termasuk kategori tinggi. Jadi terdapat hubungan tinggi dan positif antara pengaruh Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambilan Kota Sibolga.

**Uji Determinasi**

Hasil uji determinasi sebagai berikut.

**Tabel 5 Output Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                 |                   |          |                   |                            |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1  | .954 <sup>a</sup> | .911     | .909              | 1.24325                    |
| a. Predictors: (Constant), pembagian kerja |                   |          |                   |                            |
| b. Dependent Variable: Efektivitas kerja   |                   |          |                   |                            |

Sumber : Hasil Olahan SPSS25

Dari perhitungan tersebut dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 91,1 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (Efektivitas Kerja) 91,1 % ditentukan oleh variabel bebas (Pembagian Kerja) dan sisanya sebesar 8,9 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis.

**Uji t (Parsial)**

Hasil uji t menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

| Tabel 6 Output Uji t (uji Hipotesis)<br>Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|   | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)  | 3.522                       | 1.496      |                           | 2.353  | .022 |
| Pembagian Kerja   | .901                        | .039       | .954                      | 23.077 | .000 |

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Olahan SPSS25

Dari tabel di atas, maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau  $23,077 > 2,02108$  dan nilai signifikansi 0,000 di bawah  $\alpha$  5 %, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga

Menurut Rivai (2014:125) Pembagian kerja adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Sedangkan Menurut Susanto (dalam Syani 2016:5), pembagian kerja adalah pemecahan tugas dengan sedemikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $23,077 > 2,02108$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Ada Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga secara signifikan.

### KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian, yaitu 1) Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel pembagian kerja dan efektivitas kerja pegawai. 2) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,6 sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan. 3) Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP Plot standarized residual menunjukkan bahwa semua titik-titik residual datapembagian kerja dan efektivitas kerja pada scater plot mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik Kolmogorov Smirnov dimana nilai Z yang diperoleh 1,041 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,229 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal. 4) Berdasarkan koefisien kolerasi yang diperoleh sebesar 0,954, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang tinggi dan positif sebesar 0,954 antara Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga. 5) Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 3,522 + 0,901X$  yang menunjukkan pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai akan bertambah sebesar koefisien (0,901) apabila variabel pembagian kerja ditambah dengan satu satuan. 6) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar  $0,911 = 91,1 \%$ , hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja pegawai oleh variabel pembagian kerja sebesar 91,1 % pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga, sedangkan sisanya dijelaskan

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 8,9 %. 7) Berdasarkan uji hipotesa yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $23,077 > 2,02108$  dan nilai probabilitas 0,000 dibawah  $\alpha$  5 %. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga dan hipotesis yang diajukan diterima.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan terima kasih kepada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga telah memberikan izin untuk meneliti dan terimakasih juga kepada Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Al Washliyah Sibolga yang telah mendukung penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharmika, I. B. M. P., & Subanda, I. N. (2023). The Effectiveness of Public Services in Realizing Good Governance. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(1Sp), 77–83. <https://doi.org/10.34306/att.v5i1Sp.327>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kusuma, F. K. (2024). Efektivitas Transformasi Organisasi dan Manajemen Pemerintahan Serta Masyarakat yang Partisipatif Menuju Pelayanan Publik Unggul. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(3), 1148-1155.
- Nitisemito (2017). *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. Jakarta : Arena Ilmu
- Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Sarwoto, 2018, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Steers, M Richard. (2017). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, dan Kasus*. Yogyakarta : CAPS.
- Sunyoto, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Sutarto, 2015. *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Syani, 2016, *Sosiologi Sistematis Teori dan Terapan*. Budi Aksara, Jakarta.
- Tampubolon, H. (2017). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.
- Ulinuha, U., Rahayu, A. P. S., Yunitasari, R., Alamsyah, A., & Siregar, H. B. (2024). Optimalisasi Pelayanan Masyarakat di Kelurahan Kilasah Kecamatan Kasemen Kota Serang dalam Mencapai Good Government. *Cakrawala: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 3(3), 75-82.
- Wijaya Tunggal. 2014. *Internal Audit dan Good Corporate Governance*. Jakarta: Erlangga.