



**PELAKSANAAN PEMBAGIAN KERJA DALAM PENINGKATAN
EFEKTIVITAS KERJA PADA KANTOR PENGADILAN NEGERI SIBOLGA**

Mhd. Shafwan Koto
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Sibolga/Tapanuli Tengah
(Naskah diterima: 20 November 2019, disetujui: 25 Desember 2019)

Abstract

This study aims to determine the implementation of the division of labor in increasing work effectiveness at the Sibolga District Court Office by appealing to the hypothesis that there is an influence of the division of labor on increasing work effectiveness at the Sibolga District Court Office. The research method used is a causal comparative descriptive method. The author uses 31 respondents as samples taken from the entire population. The results showed a positive relationship between the Division of Work with Work Effectiveness at the Sibolga District Court Office of 0.757, so that if interpreted on a scale of values can be categorized as a strong relationship. The regression equation obtained $Y = 9,419 + 0.782 X$ which shows the effect of the division of labor on work effectiveness, which means the effectiveness of work will increase by a regression coefficient / slope (0.782) if the division of labor variables are added by one unit. The t test showed that the hypothesis was accepted to be correct, where t count $6.233 > 2.04523$. While the coefficient of determination is known that the division of labor only accounts for 57.3% of work effectiveness at the Sibolga District Court Office and the remaining 42.7% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Division of work and Work Effectiveness

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Pengadilan Negeri Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh pembagian kerja terhadap peningkatan efektivitas kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif causal comparative. Penulis menggunakan 31 orang responden sebagai sampel yang diambil dari seluruh populasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga sebesar 0,757, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan hubungan yang kuat. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 9,419 + 0,782 X$ yang menunjukkan pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja, yang berarti efektivitas kerja akan bertambah sebesar koefisien regresi/ slope (0,782) apabila variabel pembagian kerja ditambah dengan satu satuan. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung $6,233 > 2.04523$. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa pembagian kerja hanya berperan sebesar 57,3

% terhadap efektivitas kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga dan sisanya sebesar 42,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Pembagian kerja dan Efektivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta sangat diperlukan pengelolaan secara baik terhadap faktor sumber daya manusianya, sebab sumber daya manusia itu sendiri yang akan dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas demi kelangsungan organisasi tersebut. sumber daya manusia merupakan salah satu unsur organisasi yang paling dinamis, dengan demikian kedudukan manusia dalam organisasi tidak dapat disamakan dengan unsur-unsur lain, sehingga di dalam pengelolaan sumber daya manusia, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memahami kebutuhan dari sumber daya manusia pada organisasi yang dipimpinnya.

Salah satu kebutuhan tertsebut adalah kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang derikan oleh organisasi. Salah satunya adalah pembagian kerja yang baik mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja pegawai akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan

organisasi secara keseluruhan yang berakibat pada tidak efektifnya pencapaian tujuan dari organisasi sebagaimana yang diharapkan, 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 jawabnya, sehingga organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Sebagaimana hal tersebut diatas dapat dikatakan bahwa pembagian kerja perlu dilakukan agar masing-masing pegawai memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan, sehingga pembagian kerja menjadi sangat penting artinya dalam pelaksanaan tugas-tugas tersebut, karena dengan adanya pembagian kerja yang diemban oleh para pegawai akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan dalam pelaksanaannya.

Pembagian kerja harus diikuti dengan penempatan pegawai pada tempat yang tepat (*The right man on the right place*). Selain penempatan pegawai pada tempat yang tepat juga perlu diperhatikan tentang penyesuaian beban kerja. Pembagian kerja harus disesuaikan

kan dengan kemampuan seorang pegawai, karena mungkin saja seorang pegawai sanggup diberi tugas yang banyak, namun apakah ia mampu untuk menyelesaikannya.

Agar pembagian kerja efektif dilakukan, maka perlu mengetahui dan menyesuaikan seberapa besar beban kerja yang tepat atas setiap aktifitas atau kegiatan yang ada dalam organisasi. Pembagian kerja yang baik dan sesuai akan menimbulkan efisiensi dari segi waktu, biaya, tempat, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik diharapkan akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai.

Begitu juga Kantor Pengadilan Negeri Sibolga yang merupakan salah satu institusi pemerintahan yang tugas dan fungsinya menerima, memeriksa, mengadili, dan menyelesaikan perkara perdata dan perkara pidana bagi warga negara yang mencari keadilan dan haknya dirampas, tentunya Pengadilan Negeri Sibolga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik sesuai fungsinya secara maksimal, memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada para pencari keadilan dengan tetap berpedoman kepada “Mengadili menurut hukum dan keadilan”.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, bahwa dimana pada masing-masing bagian masih terdapat ketidaksesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang diembannya, dan dalam penempatan pegawai kurang terfokus pada kebutuhan di masing-masing 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 organisasi sehingga hasil kerja dari pegawai belum menunjukkan efektivitas kerja yang maksimal. Jika dari segi sarana dan prasarana yang tersedia cukup memadai dalam menopang pekerjaan yang ada

II. KAJIAN TEORI

Menurut Hasibuan (2007:133) “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 Wibowo (2007: 40), “Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan”.

Selanjutnya Veithzal (2004:125) berpendapat “Pembagian kerja adalah hasil anali-

sis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan". Sedangkan menurut Siagian (2010:86) menyebutkan bahwa "Pembagian kerja atau tugas dalam suatu organisasi idealnya harus berdasarkan kepada prinsip-prinsip pemerataan yang artinya ideal sekali apabila tugas-tugas yang harus dilakukan satuan kerja dalam organisasi dibagi sedemikian rupa sehingga beban tugas dari semua satuan kerja yang merata".

Dengan demikian berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Pembagian kerja adalah informasi tertulis yang merupakan hasil analisis pekerjaan berisikan rangkaian dan penjabaran tentang kegiatan yang harus dikerjakan oleh setiap orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini berarti bahwa setiap orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, masing masing diberikan tugas berdasarkan kemampuannya untuk melakukan kegiatan tertentu sesuai dengan jabatan yang diembannya.

Menurut Sutarto (2006:94) bahwa dalam melakukan pembagian kerja hendaknya memperhatikan hal-hal sebagai berikut: a. Tiap-tiap satuan organisasi hendaknya memiliki perincian aktivitas yang jelas tertulis pada

daftar perincian aktivitas. b. Tiap-tiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat yang berkedudukan paling rendah harus memiliki perincian tugas yang jelas dalam suatu daftar perincian tugas. c. Jumlah tugas yang sebaiknya dibebankan kepada seorang pejabat sebaiknya berkisar antara 4 macam sampai dengan 12 macam. d. Variasi tugas bagi seorang pejabat hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain. e. Beban aktivitas bagi tiap-tiap satuan organisasi atau beban tugas masingmasing pejabat hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organsiasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya. f. Penempatan para pejabatnya hendaknya yang tepat. g. Penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya berdasarkan volume kerja. h. Pembagian kerja terutama yang menyangkut para pejabat dalam satuan organisasi, jangan sampai menimbulkan pengkotakan pejabat. i. Adanya penggolongan tugas. j. Dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pula adanya beberapa macam dasar pembagian kerja. k.

Setiap pejabat dalam organisasi atau satuan organisasi yang ada seharusnya sudah pasti memiliki daftar perincian tugas. Menurut

Wesha (2002:148) mengatakan bahwa Efektifitas adalah “Keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan”. Sedangkan menurut Handoko (2009 :7) Efektifitas adalah “Merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Selanjutnya Wijaya (2003; 32) mengatakan bahwa “Efektifitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan untuk melakukan sesuatu yang benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan”. Sedangkan pengertian efektifitas kerja menurut Sutarto (2006:95) adalah “Suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai dengan yang dikehendaki”. Dengan demikian jelaslah bahwa efektifitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, dan bagaimana melakukannya.

Menurut Relly (2003:119) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi : (a) Waktu, ketepatan waktu dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit. (b) Tugas, bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya. (c) Produktivitas, seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya. (d) Motivasi, pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula efektivitas yang dihasilkan. (e) Evaluasi kerja, pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak. (f) Pengawasan, dengan adanya pengawasan maka efektivitas pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. (g) Lingkungan kerja, lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara

yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja. (h) Perlengkapan dan fasilitas, adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif causal comperative. Penelitian mengambil lokasi pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga, yang beralamat di jalan Padang Sidempuan No 6 Sibolga. Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 31 (tiga puluh satu) orang seluruh pegawai Pengadilan Negeri Sibolga. Menurut Sugiyono (2012: 131) menyatakan sampel adalah “Sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Arikunto (2006:120) mengatakan bahwa “Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih banyak maka diambil sekedar 10-15% atau 20-25%”. Mengingat jumlah populasi dibawah 100, maka penulis mengambil seluruh dari jumlah populasi yaitu

sebanyak 31 (tiga puluh satu) pegawai sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dengan cara menyebar kuisisioner yang merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Uji Coba Instrumen Data

Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang di pakai mengumpulkan data penelitian tidak *reliability* (tingkat andal) dan *validity* (tingkat absah) yang tinggi, maka untuk itu dilakukan Uji Reabilitas dan Uji Validitas data.

1. Uji Reabilitas

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut Situmorang dan Lufthi (2012:79) reliabilitas adalah “Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengukuran reabilitas dengan cara, *Consistency Reliability*, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan construct yang sama sesuai de-

ngan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika mem-berikan nilai Cronbach Alpha $> 0,8$ reabilitas sangat baik, tinggi /meyakinkan. $0,7 <$ Cronbach Alpha $> 0,8$ reabilitas baik dan Cronbach Alpha $< 0,7$ kurang meyakinkan. (Situmorang dan Lufti, 2012:82)

2. Uji Validitas

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” (Situmorang dan Luf-ti, 2012:75). Lebih lanjut Situmorang dan Lufti (2012:76) menyatakan validitas menunjukkan “Sejauh mana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji validitas, dilakukan dengan cara mengkoleraskan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat kolerasinya. Kan bahwa validitas adatau sahih mempunyai validitas tinggi. “Skor butir yang valid apabila korela-sinya $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik”. (Azwar, 2007 :36).

Uji Analisis Data

Sedangkan uji analisis data yang digunakan adalah:

1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung menggunakan rumus koefisien korelasi *Karl Pearson product moment* Sugiyono (2012:248). Penelitian akan memprediksi bagaimana pengaruh variabel independen terhadap dependen untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *product moment*, yaitu:

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

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan – 1. Jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi digunakan interpretasi angka menuju Sugiyono (2012:250) sebagai berikut: 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah, 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah, 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang, 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat, 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat.

2. Uji Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$.

3. Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus sebagai berikut: $Y = a + bX$

4. Uji t-Statistik

Setelah diketahui r hitung maka dilakukan pengujian hipotesis. Menurut Suharsimi Arikunto (2006 : 294) rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Df = 2. Keterangan : r : Korelasi X dan Y yang ditemukan, n : Jumlah Sampel, t : t Hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t Tabel, Dengan taraf signifikan 0,05 uji dua arah dan dk = n -2, dengan ketentuan sebagai berikut : Apabila nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Apabila nilai t hitung < t tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (Ho) diterima.

IV. HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif Responden

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Pengadilan Negeri Sibolga yang di klasifikasikan menurut tingkat pendidikan pegawai, tingkatan usia dan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel 1, 2 dan 3.

Tabel 1. Data Responden Kantor Pengadilan Negeri Sibolga berdasarkan pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Pendidikan S2	6 Orang	19,35 %
2	Pendidikan S1	11 Orang	35,48 %
3	Pendidikan D III	1 Orang	3,23 %
4	Pendidikan SLTA	12 Orang	38,71 %
5	Pendidikan SLTP	1 Orang	3,23 %
Jumlah		31 Orang	100 %

Sumber : Kantor Pengadilan Negeri Sibolga, 2018

Dari data tabel.1 di atas, dapat dilihat pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 2 orang (19,35%), pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 11 orang (35,48%). pegawai dengan tingkat pendidikan diploma/sederajat sebanyak 1 orang (3,23%), pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA 12 orang (38,71%), dan pegawai dengan tingkat pendidikan SLTP 1 orang (3,23%).

Tabel .2 Data responden Kantor Pengadilan Negeri Sibolga berdasarkan usia

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 – 30 Tahun	8 Orang	25,80 %
2	31 - 45 Tahun	11 Orang	35,50 %
3	> 45 Tahun	12 Orang	38,70 %
Jumlah		31 Orang	100 %

Sumber: Pengadilan Negeri (PN) Sibolga, 2018

Dari data Table 2 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai dengan rentang usia 20 s/d 20 tahun sebanyak 8 orang (25,80%), pegawai dengan rentang usia 31 s/d 45 tahun sebanyak 12 orang (35,50%), pegawai dengan rentang usia > 45 tahun sebanyak 12 orang (38,70%).

Tabel .3 Data Responden Kantor Pengadilan Negeri Sibolga Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	18 Orang	58,10%
2	Perempuan	13 Orang	41,90 %
Jumlah		31 Orang	100 %

Sumber: Pengadilan Negeri (PN) Sibolga, 2018

Dari data tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa pegawai laki-laki relatif lebih banyak dari pegawai perempuan dengan perbandingan 58,10 % berbanding 41,90 %.

Hasil Uji Instrument Data

1. Uji Validitas

a).Uji Validasi Variabel Pembagian kerja dan Efektivitas kerja

Uji Validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi pearson pro-

duct moment (r) dengan cara mengkoleraskan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat corrected item total correction program SPSS 19 for Windows. Dikatakan valid apabila nilai r hitungnya (corrected item total correction) lebih besar dari r tabel atau 0,300 untuk sampel besar, maka butir tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik. (Helmi dan Lufti, 2012 : 79). Menurutnya hal ini merupakan konvensi yang didasarkan pada asumsi distribusi skor dari kelompok subjek yang berjumlah besar.

Tabel.4 Vadilitas butir pertanyaan

Pembagian kerja

Butir Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Validitas
Item 01	0,648	0,30	Valid
Item 02	0,503	0,30	Valid
Item 03	0,582	0,30	Valid
Item 04	0,422	0,30	Valid
Item 05	0,624	0,30	Valid
Item 06	0,625	0,30	Valid
Item 07	0,562	0,30	Valid
Item 08	0,407	0,30	Valid
Item 09	0,361	0,30	Valid
Item 10	0,668	0,30	Valid

Berdasarkan data tabel 4 diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (item1-item 10), 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 yaitu

0,300. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel pembagian kerja

Tabel .5 Vadilitas butir pertanyaan efektivitas kerja

Butir Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Validitas
Item 01	0,355	0,30	Valid
Item 02	0,795	0,30	Valid
Item 03	0,409	0,30	Valid
Item 04	0,682	0,30	Valid
Item 05	0,589	0,30	Valid
Item 06	0,763	0,30	Valid
Item 07	0,593	0,30	Valid
Item 08	0,603	0,30	Valid
Item 09	0,338	0,30	Valid
Item 10	0,622	0,30	Valid

Berdasarkan data tabel 5 diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan (item1-item 10), 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). Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan diatas variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel efektivitas kerja.

b) Uji Reabilitas Variabel pembagian kerja dan efektivitas kerja

Setelah mengetahui seluruh butir pertanyaan valid, maka akan dapat diuji reabilitas dari kuesioner tersebut. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan re-

liabel jika masing-masing pertanyaan dijawab dengan konsisten. Uji reabilitas tersebut menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan cronbach Alpha $> 0,8$ reabilitas baik / meyakinkan. Adapun hasil uji reabilitas pada variabel pembagian kerja dengan efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel .6. Uji reabilitas variabel Pembagian Kerja dan Efektivitas kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item
Pembagian Kerja (X)	0,844	10
Efektivitas Kerja (Y)	0,861	10

Berdasarkan hasil reabilitas pada variabel pembagian kerja dan efektivitas kerja seluruhnya menunjukkan nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,8. (Situmorang dan Lufthi, 2012: 82). Hasil ini berarti alat ukur realibel sangat baik/meyakinkan dan instrumen yang digunakan memenuhi syarat yang diandalkan.

Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara Pembagian kerja (variabel X) dan Efektivitas kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat

dimasukkan ke program Windows SPSS Versi 19, dengan output sebagai berikut :

Tabel 7. Output Koefisien Korelasi

Correlations

		Pembagiankerja	Efektivitaskerja
Pembagiankerja	Pearson Correlation	1	,757**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	31	31
Efektivitaskerja	Pearson Correlation	,757**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	31	31

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara absensi pembagian kerja dengan efektivitas kerja sebesar 0,757. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman pada tabel berikut:

Tabel 8. Tingkat interpretasi nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,800	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,600	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,400	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,200	Sangat rendah(tak berkorelasi)

Sumber :Suharsimi Arikunto (2006 :245)

Berdasarkan tabel 8 tersebut, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,757 termasuk kategori cukup. Jadi terdapat hubungan yang cukup dan positif antara pengaruh pembagian kerja dengan efektivitas kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga.

2. Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh pembagian kerja terhadap Efektivitas kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga dapat dilihat dari hasil output Windows SPSS 19 sebagai berikut:

Tabel 9. Output Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,558	3,96139

a. Predictors: (Constant), Pembagiankerja

b. Dependent Variable: Efektivitaskerja

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar 57,3 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (efektivitas kerja) 57,3 % ditentukan oleh variabel bebas (pembagian

kerja) dan sisanya sebesar 42,7 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis.

3. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana dengan

menggunakan output program Windows SPSS 19 sebagai berikut:

Tabel 10. Output Koefisien regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9,419	5,306		1,775	,086
Pembagiankerja	,782	,125	,757	6,233	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,419 + 0,782 X$, hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (efektivitas kerja) ditentukan oleh variabel bebas (pembagian kerja) dengan koefisien regresi sebesar 0,883 atau 88,3 %, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (pembagian kerja) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (efektivitas kerja) sebesar koefisien regresi 0,782.

4. Uji t (Uji Hipotesis)

Dari tabel 10 diatas, 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 $6,233 > 2,04523$ dan nilai signifikansi 0,000 dibawah $\alpha = 5\%$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,757, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup dan positif sebesar 0,757 antara Pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 9,419 + 0,782 X$ yang menunjukkan pengaruh pembagian kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja akan bertambah sebesar koefisien (0,782) apabila variabel absensi pembagian kerja ditambah dengan satu satuan. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,573 = 57,3\%$, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi efektivitas kerja oleh variabel pembagian kerja sebesar 57,3 % pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 42,7 %. Berdasarkan uji hipote-

sis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,233 > 2.04523$ dan nilai signifikansi 0,000 dibawah $\alpha = 5\%$. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka ada pengaruh pembagian kerja yang signifikan terhadap efektivitas kerja pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga dan hipotesis yang diajukan diterima.

Efektivitas kerja yang dicapai saat ini sebaiknya dapat tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi sehingga apa yang menjadi tujuan dari Kantor Pengadilan Negeri Sibolga dapat dicapai secara maksimal. Pimpinan Kantor Pengadilan Negeri Sibolga kiranya dapat selalu melakukan pembagian kerja yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai yang ada sehingga diharapkan efektivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Diharapkan pimpinan pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga agar konsisten untuk memastikan seluruh pegawai mampu memahami, menerapkan dan mengerti maksud dan tujuan serta tata cara pelaksanaan tugas. Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan cara mengirimkan pegawai dalam suatu diklat, kursus atau memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan ketingkat yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Ed Revisi VI.* Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2007. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya. Edisi 2.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Furchan, Arif. 2007. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie The Liang. 2005. *Kamus Administrasi* Gunung agung Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Cetakan 9. PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi.* Erlangga: Jakarta.
- Moenir, AS. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU
Jurnal AKRAB JUARA
Volume 4 Nomor 5 Edisi Desember 2019 (15-28)

- Reilly, R. R. And Lewis, E.L. 2003. *Educational Psychology Applications for Classroom Learning and Instruction*. New York: Macmillan Publishing Co. Inc
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti. 2012. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. Medan: USU Press.
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah 2018. *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi/Laporan*. Sibolga. STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*: Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Wesha Perwata. 2002. *Ensiklopedia Administrasi*. Haji Mas Agung: Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Eaja Grafindo Persada.
- Wijaya, A. Tunggal. 2003. *Manajemen Suatu Pengantar*. Rineka Cipta: Jakarta.