**PENGARUH PEMBAGIAN TUGAS TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BAGIAN PERLENGKAPAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Dodi Atmaja[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine whether the division of tasks has to do with the work effectiveness of employees in the Equipment Section of the Regional Secretariat of East Kutai Regency.

Therefore, the authors obtain an overview of the division of tasks and work effectiveness of employees is very important so that employees better understand in depth about the concept of State Administration in the context of division of tasks in order to support the successful implementation of tasks in the Regional Office of East Kutai Regency.

Even though the division of tasks is not the only factor that supports success to create employee work effectiveness, it turns out that the division of labor factors influences the work effectiveness of employees.

As the Leader it is suggested that more devote attention to the needs of individual employees, and provide freedom for employees to develop their creativity, and provide broader experience to employees through continuous development activities.

And to employees, especially those who were used as respondents in this study, it was suggested that they continue to improve their morale and ability to bring the organization's mission below the tighter level of competition, so that it will be created well, which can simultaneously improve organizational performance in the face of global competition .

Keywords: Division of Tasks, Effectiveness

**I. PENDAHULUAN**

Pembangunan pada dasarnya merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan secara sadar dan terencana oleh suatu bangsa, kegiatan pembanguanan yang dilaksanakan sekarang maupun akan datang dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan nasional. oleh sebab itu hasil pembangunan tersebut harus dinikmati seluruh rakyat lndonesia secara merata. Dalam pembangunan kedudukan manusia merupakan suatu hal yang sangat menentukan, karena pada hakekatnya pembangunan nasional adalah pembangunan manusia secara utuh baik lahir maupun batin. oleh sebab itu pegawai negeri sebagai aparatur pemerintahan harus mempunyai keahlian dan keterampilan yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Rencana pembangunan tersebut telah ditetapkan dalam tujuan Nasional negara yaitu untuk mencapai suatu masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan undang-undang Dasar 1945

Salah satu faktor yang menentukan dalam pelaksanaan suatu pembangunan bangsa adalah usaha peningkatan kualitas manusia, dan masyarakat lndonesia yang dilakukan secara berkelanjutan, berlandaskan kemampuan nasional, dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta memperhatikan tantangan perkembangan global.

Sehubungan dengan hal tersebut, di dalam ketetapan MPR No. IV/MPR/l999 tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara disebutkan :

Memberikan arah penyelenggaraan negara dengan tujuan mewujudkan kehidupan yang demokratis, berkeadilan sosial, dilindungi hak asasi manusia, menegakkan supremasi hukum-hukum dalam tatanan-tatanan masyarakat dan bangsa yang beradab, berakhlak mulia, mandiri, bebas, maju dan sederhana untuk kurun waktu lama tahun kedepan.

Berdasarkan pada hal tersebut, penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa di dalam melaksanakan pembangunan diperlukan peranan aparatur negara yang bertanggung jawab bersemangat serta adanya sikap pengabdian terhadap masyarakat.

Aparatur pemerintah dalam hal ini menjadi suatu alat untuk mencapai pembangunan. untuk mendapatkan alat yang efisien, efektif dan beribawa maka aparatur pemerintah perlu dibina dan ditertibkan, hal ini dimaksudkan agar efektivitas kerja aparatur pemerintah itu dapat meningkat.

Efektivitas kerja dimaksudkan agar pencapaian tujuan tepat pada waktunya dengan kata lain sesuai dengan rencana. Di dalam melaksanakan pembangunan, satah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pembinaan kerja aparatur adalah efektivitas. Seperti dinyatakan di dalam undang-undang Republik lndonesia No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pasal 12 Tentang perubahan UU No. 8 Tahun, (2000-6). salah satu butimya, disebutkan : Manajemen pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Aparatur negara sebagai pelaksana memegang tugas yang sangat berat, dimana terdapat tantangan dan hambatan yang dihadapi. Namun sebagai penyelenggara tentunya harus memiliki mental dan pengabdian yang tinggi sebagaimana yang tercantum dalam PP No. 30 Tahun 1980 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.

2. Mentaati ketentuan jam kerja.

3. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.

4. Menciptakan dan memelihara susunan kerja yang baik.

5. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut tugasnya masing-masing.

**II. PERMASALAHAN**

Dari rumusan permasalahan tersebut dapat penulis menarik suatu kesimpulan yang berkaitan dengan permasalahan sebagai berikut ”Apakah Pembagian Tugas berpengaruh Terhadap efektivitas kerja pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur?”

**III. METODE PENELITIAN**

 Penelitian penulisan skripsi yang penulis lakukan ini adalah penelitian

verifikatif atau uji hipotesis, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan

atau mencari sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Dengan demikian penulisan ini bersifat menerangkan, yaitu untuk mengetahui hubungan antara pembagian tugas dengan efektivitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diajukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus perhitungan *Koefisien Product Moment (rxy)* sebagai berikut:

 $r\_{xy}=\frac{n\sum\_{}^{}X\_{i}Y\_{i}-(\sum\_{}^{}X\_{i})(\sum\_{}^{}Y\_{i})}{\sqrt{\{n\sum\_{}^{}X\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}X\_{i})^{2}\}\{n\sum\_{}^{}Y\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}Y\_{i})^{2}\}}}$ (Sugiyono, 2005: 212)

di mana:

rxy = koefisien korelasi Product Moment (-1 < ґ < 1)

X = Pembagian Tugas

Y = Efektivitas kerja

n = Jumlah anggota sampel (n = 25 responden)

Sebagai pedoman dalam memberikan interpretasi atas koefisien korelasi yang diperoleh, adalah sebagai berikut:

Apabila 0,00 < rxy < 0,199, maka tingkat hubungannya Sangat rendah

Apabila 0,20 < rxy < 0,399, maka tingkat hubungannya Rendah

Apabila 0,40 < rxy < 0,599, maka tingkat hubungannya Sedang

Apabila 0,60 < rxy < 0,799, maka tingkat hubungannya Kuat

Apabila 0,80 < rxy < 1000, maka tingkat hubungannya Sangat Kuat

Uji signifikansi koefisien korelasi menggunakan uji t, yaitu: t = $\frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^{2}}}$ pada taraf 5% uji dua sisi.

Proses pengambilan keputusan:

a. Hipotesis

Ho : Terdapat hubungan yang signifikan Pembagian Tugas dengan Efektivitas kerja pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Ha : Tidak terdapat hubungan yang signifikan Pembagian Tugas dengan Efektivitas kerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

b. Dasar pengambilan keputusan:

Apabila rhitung lebih kecil dari tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya apabila rhitung lebih besar dari tabel, maka Ha diterima.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk Mengetahui Apakah Pembagian Tugas Mempunyai Pengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretriat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Untuk itu penulis menggunakan Pembagian Tugas (X) sebagai variabel bebas (*Independent variable*), dengan indikator sebagai berikut:

1. Perician Tugas
2. Variasi Tugas
3. Tingkat Ketepatan Penempatan Pegawai

Selain itu juga menggunakan Efektivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent variable*), dengan indikator sebagai berikut:

1. Tingkat Ketepatan Menyelesaikan Pekerjaan
2. Tingkat Produktivitas Kerja
3. Kerjasama Pegawai

Adapun data yang diperoleh dianalisis menggunakan *Koefisien Product Moment (rxy)* sebagai berikut:

 $r\_{xy}=\frac{n\sum\_{}^{}X\_{i}Y\_{i}-(\sum\_{}^{}X\_{i})(\sum\_{}^{}Y\_{i})}{\sqrt{\{n\sum\_{}^{}X\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}X\_{i})^{2}\}\{n\sum\_{}^{}Y\_{i}^{2}-(\sum\_{}^{}Y\_{i})^{2}\}}}$ (Sugiyono, 2005: 212)

di mana:

rxy = koefisien korelasi Product Moment (-1 < ґ < 1)

X = Pembagian Tugas

Y = Efektivitas Kerja

n = Jumlah anggota sampel (n= 25 responden)

**A. Pembagian Tugas.**

Sebagaimana penulis kemukakan di atas bahwa untuk mengukur variabel Pembagian Tugas digunakan 3 (tiga) indikator yaitu masing-masing:

1. Perincian tugas

2. Variasi tugas

3. Tingkat ketetapan penempatan pegawai.

Selanjutnya penulis kemukakan data data dari masing-masing indikator tersebut yang datanya penulis sajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

**1. Perincian Tugas.**

Perincian tugas dimaksud adalah bahwa agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efesien maka para pegawai perlu dibuatkan perincian tugas sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan pegawai bersangkutan. Dengan adanya perincian tugas ini se.orang pegawai dapat mengetahui semua pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang penulis bagikan kepada responden, diperoleh data tentang perincian tugas pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang datanya penulis sajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.

Frekuensi Jawaban Responden Tentang Rincian Tugas pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 15 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 21 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| Jumlah | 70 | 56 | 61 | 181 | 60.33 |

Sumber: Jawaban Responden

**2. Variasi Tugas**.

Pembagian kerja yang baik disamping harus adanya daftar perincian tugas yang jelas, juga harus diperhatikan variasi tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai. Variasi tugas bagi seorang pegawai hendaknya tugas yang sejenis atau tugas yang erat hubungannya satu sama lainnya sehingga seorang pegawai lebih berpengalaman melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, diperoleh data tentang variasi tugas pada Bagian Perlengkapan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang datanya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.

Frekuensi Jawaban Responden Tentang variasi tugas pada

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 4 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2.00 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 9 | 1 | 3 | 1 | 5 | 1.67 |
| 10 | 1 | 3 | 2 | 6 | 2.00 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 15 | 3 | 1 | 3 | 7 | 2.33 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 19 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 21 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 22 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1.67 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 24 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 25 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| Jumlah | 62 | 64 | 56 | 182 | 60.67 |

 Sumber: Jawaban Responden,

**3. Tingkat Ketetapan Penempatan Pegawai.**

Tingkat ketetapan penepatan pegawai dimaksudkan dalam penelitian ini adalah penempatan seorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan atau penempatan pegawai pada suatu jenis pekerjaan tertentu sesuai dengan latar belakang pendidikan , pengalaman keria dan kemampuan kerja seorang pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efesien.

Dari daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, diperoleh dua data tentang ketetapan penempatan pegawai yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 3.

Frekuensi Jawaban Responden Tentang Tingkat ketetapan penempatan pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 7 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 13 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1.00 |
| 20 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1.33 |
| 21 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 23 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 24 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| 25 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| Jumlah | 32 | 32 | 27 | 91 | 30.33 |

Sumber: Jawaban Responden

Tabel 4.

Rekapan Variabel Pembagian Tugas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Resp. | Indikator | Jumlah |
| Perincian Tugas | Variasi Tugas | Tingkat Ketetapan PenempatanPegawai  |
| 1 | 2.00 | 2.33 | 1.33 | 5.67 |
| 2 | 2.33 | 2.33 | 1.33 | 6.00 |
| 3 | 2.33 | 2.67 | 1.33 | 6.33 |
| 4 | 2.33 | 2.00 | 1.00 | 5.33 |
| 5 | 2.33 | 2.00 | 1.00 | 5.33 |
| 6 | 2.33 | 2.67 | 1.00 | 6.00 |
| 7 | 2.33 | 2.67 | 1.33 | 6.33 |
| 8 | 2.67 | 2.67 | 1.33 | 6.67 |
| 9 | 3.00 | 1.67 | 1.00 | 5.67 |
| 10 | 3.00 | 2.00 | 1.00 | 6.00 |
| 11 | 2.33 | 2.67 | 1.33 | 6.33 |
| 12 | 2.33 | 3.00 | 1.00 | 6.33 |
| 13 | 2.00 | 2.33 | 1.33 | 5.67 |
| 14 | 2.67 | 3.00 | 1.00 | 6.67 |
| 15 | 2.00 | 2.33 | 1.00 | 5.33 |
| 16 | 2.00 | 3.00 | 1.00 | 6.00 |
| 17 | 3.00 | 3.00 | 1.00 | 7.00 |
| 18 | 2.67 | 3.00 | 1.00 | 6.67 |
| 19 | 2.33 | 2.33 | 1.00 | 5.67 |
| 20 | 2.33 | 2.00 | 1.33 | 5.67 |
| 21 | 2.33 | 2.00 | 1.33 | 5.67 |
| 22 | 2.67 | 1.67 | 1.67 | 6.00 |
| 23 | 2.33 | 2.33 | 1.33 | 6.00 |
| 24 | 2.33 | 2.33 | 1.67 | 6.33 |
| 25 | 2.33 | 2.67 | 1.67 | 6.67 |
| Jumlah | 60.33 | 60.67 | 30.33 | 151.33 |

**B. Efektivitas Kerja**

Sebagaimana penulis kemukakan di atas bahwa untuk mengukur variabel Efektivitas Kerja digunakan 3 (tiga) indikator yaitu masing-masing:

1. Tingkat Ketetapan Menyelesaikan Pekerjaan

2. Tingkat Produktivitas Kerja

3. Kerjasama Pegawai

Selanjutnya penulis kemukakan data data dari masing-masing indikator tersebut yang datanya penulis sajikan dalam tabel-tabel berikut ini.

**1. Tingkat Ketetapan Menyelesaikan Pekerjaan.**

Tingkat Ketetapan Menyelesaikan Pekerjaan adalah agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan harus sesuai dengan tupoksi agar pekerjaan berjalan sesuai standar dan kontrak kerja yang telah sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan. Dengan adanya tingkat ketetapan menyelesaikan pekerjaan seorang pegawai dapat mengetahui semua pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang penulis bagikan kepada responden, diperoleh data tentang tingkat ketetapan menyelesikan Tugas pada Kantor Sekretriat Daerah yang datanya penulis sajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 5.

Frekuensi Jawaban Responden Tentang Tingkat Ketetapan Menyelesaikan Pekerjaan pada bagian perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 1 | 3 | 6 | 2.00 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| 6 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1.67 |
| 7 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1.67 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 12 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2.00 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 16 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2.00 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 18 | 2 | 3 | 1 | 6 | 2.00 |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 21 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 22 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 24 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| Jumlah | 59 | 51 | 45 | 155 | 51.67 |

Sumber: Jawaban Responden

**2. Tingkat Produktivitas Kerja**.

Tingkat Produtivitas Kerja adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan harapan pimpinan dan menjadikan target pegawai yang bekerja dengan baik dengan waktu dan volume pekerjaan yang dihasilkan seorang pegawai juga harus diperhatikan tingkat pendidikan pegawai, semakin tinggi pegawai .

Berdasarkan hasil daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, diperoleh data tentang tingkat produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur yang datanya disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 6.

Frekuensi Jawaban Responden Tentang tingkat Produktivitas Kerja pada

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2.00 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 8 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 10 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 11 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 13 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1.33 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 15 | 3 | 2 | 1 | 6 | 2.00 |
| 16 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 17 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 19 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 20 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 23 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 25 | 3 | 3 | 1 | 7 | 2.33 |
| Jumlah | 62 | 55 | 49 | 166 | 55.33 |

Sumber: Jawaban Responden

**3. Kerjasama Pegawai.**

Kerjasama Pegawai adalah kekompakan pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan dengan hasil yang memuaskan.

Dari daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden, diperoleh dua data tentang ketetapan penempatan pegawai yang datanya disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 7.

Frekuensi Jawaban Responden Tentang kerjasama pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. Resp. | Pertanyaan | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 10 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2.00 |
| 11 | 1 | 3 | 3 | 7 | 2.33 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 13 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 19 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 22 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1.67 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| Jumlah | 47 | 61 | 57 | 165 | 55.00 |

Tabel 8.

Rangkuman data skor jawaban untuk variable Pembagian Tugas (X)

 dan Efektivitas Kerja (Y) Sekretriat Daerah Kabupaten Kutai Timur

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. Resp. | Indikator | Jumlah |
| Tingkat Ketetapan Menyelesaikan Pekerjaan | Tingkat Produktivitas Kerja | Kerjasama Pegawai |
| 1 | 2.00 | 1.67 | 2.33 | 6.00 |
| 2 | 1.67 | 2.00 | 2.33 | 6.00 |
| 3 | 2.00 | 2.00 | 2.33 | 6.33 |
| 4 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 6.00 |
| 5 | 1.67 | 2.00 | 2.00 | 5.67 |
| 6 | 1.67 | 2.67 | 2.00 | 6.33 |
| 7 | 1.67 | 2.33 | 2.00 | 6.00 |
| 8 | 2.67 | 2.67 | 2.00 | 7.33 |
| 9 | 2.67 | 2.33 | 2.33 | 7.33 |
| 10 | 2.33 | 2.33 | 2.00 | 6.67 |
| 11 | 2.00 | 1.67 | 2.33 | 6.00 |
| 12 | 2.00 | 2.33 | 2.00 | 6.33 |
| 13 | 2.00 | 1.33 | 2.33 | 5.67 |
| 14 | 1.67 | 2.67 | 2.33 | 6.67 |
| 15 | 2.00 | 2.00 | 2.67 | 6.67 |
| 16 | 2.00 | 2.67 | 2.67 | 7.33 |
| 17 | 2.00 | 2.33 | 2.67 | 7.00 |
| 18 | 2.00 | 2.33 | 2.67 | 7.00 |
| 19 | 2.33 | 1.67 | 2.33 | 6.33 |
| 20 | 2.67 | 2.33 | 2.00 | 7.00 |
| 21 | 2.00 | 1.67 | 1.67 | 5.33 |
| 22 | 2.00 | 2.67 | 1.67 | 6.33 |
| 23 | 2.33 | 2.67 | 2.00 | 7.00 |
| 24 | 2.33 | 2.67 | 2.00 | 7.00 |
| 25 | 2.00 | 2.33 | 2.33 | 6.67 |
| Jumlah | 51.67 | 55.33 | 55.00 | 162.00 |

 Sumber: Jawaban Responden

**4.3. Teknik Analisis Data**

Tabel 9.

 Persipan untuk mencari korelasi antara pembagian tugas (X) dengan Efektivitas Kerja (Y)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | X | Y | Xy | x^2 | y^2 |
| 1 | 5.67 | 6.00 | 34.00 | 32.11 | 36.00 |
| 2 | 6.00 | 6.00 | 36.00 | 36.00 | 36.00 |
| 3 | 6.33 | 6.33 | 40.11 | 40.11 | 40.11 |
| 4 | 5.33 | 6.00 | 32.00 | 28.44 | 36.00 |
| 5 | 5.33 | 5.67 | 30.22 | 28.44 | 32.11 |
| 6 | 6.00 | 6.33 | 38.00 | 36.00 | 40.11 |
| 7 | 6.33 | 6.00 | 38.00 | 40.11 | 36.00 |
| 8 | 6.67 | 7.33 | 48.89 | 44.44 | 53.78 |
| 9 | 5.67 | 7.33 | 41.56 | 32.11 | 53.78 |
| 10 | 6.00 | 6.67 | 40.00 | 36.00 | 44.44 |
| 11 | 6.33 | 6.00 | 38.00 | 40.11 | 36.00 |
| 12 | 6.33 | 6.33 | 40.11 | 40.11 | 40.11 |
| 13 | 5.67 | 5.67 | 32.11 | 32.11 | 32.11 |
| 14 | 6.67 | 6.67 | 44.44 | 44.44 | 44.44 |
| 15 | 5.33 | 6.67 | 35.56 | 28.44 | 44.44 |
| 16 | 6.00 | 7.33 | 44.00 | 36.00 | 53.78 |
| 17 | 7.00 | 7.00 | 49.00 | 49.00 | 49.00 |
| 18 | 6.67 | 7.00 | 46.67 | 44.44 | 49.00 |
| 19 | 5.67 | 6.33 | 35.89 | 32.11 | 40.11 |
| 20 | 5.67 | 7.00 | 39.67 | 32.11 | 49.00 |
| 21 | 5.67 | 5.33 | 30.22 | 32.11 | 28.44 |
| 22 | 6.00 | 6.33 | 38.00 | 36.00 | 40.11 |
| 23 | 6.00 | 7.00 | 42.00 | 36.00 | 49.00 |
| 24 | 6.33 | 7.00 | 44.33 | 40.11 | 49.00 |
| 25 | 6.67 | 6.67 | 44.44 | 44.44 | 44.44 |
| Jml | 151.33 | 162.00 | 983.22 | 921.33 | 1,057.33 |

Selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

rxy =

=

=

= 0,40904 ≈ 0,41

Dari perhitungan diperoleh rxy = 0,41 menunjukkan bahwa rxy berada di antara 0,400 < rxy < 0,599; artinya terjadi hubungan yang sangat sedang antara Variabel Pembagian Tugas (X) dengan Variabel Efektivitas Kerja (Y).

**A . Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui apakah hubungan antara Variabel Pembagian Tugas dan Variabel Efektivitas Kerja cukup signfikan digunakan uji t dengan rumus: t = . Hasil perhitungan diperoleh sebagai berikut:

t =

 =

 = 3,55

Apabila ttabel (24, 0.025) = 2,064; maka t > ttabel atau Probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak. Kondisi demikian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan pembagian tugas dengan efektivitas kerja pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil perhitungan di atas dapat dibahas di sini bahwa pembagian tugas yang terjadi di lingkungan Sekretriat Daerah Kabupaten Kutai Timur belum mampu menumbuhkan kesadaran pegawai di bawahnya dalam efektivitas bekerja yang baik. Hal ini disebabkan masih adanya pandangan sebagian besar pegawai bahwa pembagian tugas yang dijalankan oleh para pimpinan belum dapat dicontoh, dalam arti pembagian tugas yang dijalankan hanya karena ada kepentingan takut dengan pimpinan yang di atasnya.

Masih rendahnya efektivitas kerja sebagian besar pegawai menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Pembagian tugas yang diharapkan oleh setiap orang yang ada di lingkungan Sekretraiat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah perincian tugas. Variasi tugas dan tingkat ketetapan penempatan pegawai yaitu harus sesuai dengan standar operasional prosedur yang diharapkan seorang pegawai sebagai aparatur yang mempunyai dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Tujuan dari pembagian tugas adalah membagi-bagikan pekerjaan menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih khusus untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian dibidang tertentu, sehingga dapat meningkatkan mutu dan kapasitas kerja pegawai.

Selama menjalankan tugasnya, maka efektivitas kerja tidak dapat tumbuh dengan sendirinya tanpa motivasi yang datang dari luar. Kalaupun kesadaran untuk disiplin datang dari dalam dirinya tentu ada motif-motif tertentu yang menjadikannya demikian, misalnya keinginan untuk meraih suatu prestasi tertentu.

 Di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur tidak dapat berjalan normal bila kedisiplinan yang ditanamkan tidak diimbangi penghargaan (*reward*) yang sepadan. Penghargaan yang dimaksud dapat berupa: penempatan yang sesuai, pemberian insentif hingga promosi jabatan. Karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin tidak cukup hanya himbauan, pemberian sanksi, atau teguran semata namun juga motivasi untuk menumbuhkan kesadaran mengapa orang perlu melakukan hal tersebut.

**4.4. Pembahasan**

Untuk menghubungkan Variabel Pembagian Tugas (X) dengan Variabel Efektivitas Kerja menggunakan uji statistik Korelasi *Product Moment* (*rxy*). Hasil Rekap dari data yang ada dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Korelasi *Product Moment*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | X | Y | xy | x^2 | y^2 |
| 1 | 5.67 | 6.00 | 34.00 | 32.11 | 36.00 |
| 2 | 6.00 | 6.00 | 36.00 | 36.00 | 36.00 |
| 3 | 6.33 | 6.33 | 40.11 | 40.11 | 40.11 |
| 4 | 5.33 | 6.00 | 32.00 | 28.44 | 36.00 |
| 5 | 5.33 | 5.67 | 30.22 | 28.44 | 32.11 |
| 6 | 6.00 | 6.33 | 38.00 | 36.00 | 40.11 |
| 7 | 6.33 | 6.00 | 38.00 | 40.11 | 36.00 |
| 8 | 6.67 | 7.33 | 48.89 | 44.44 | 53.78 |
| 9 | 5.67 | 7.33 | 41.56 | 32.11 | 53.78 |
| 10 | 6.00 | 6.67 | 40.00 | 36.00 | 44.44 |
| 11 | 6.33 | 6.00 | 38.00 | 40.11 | 36.00 |
| 12 | 6.33 | 6.33 | 40.11 | 40.11 | 40.11 |
| 13 | 5.67 | 5.67 | 32.11 | 32.11 | 32.11 |
| 14 | 6.67 | 6.67 | 44.44 | 44.44 | 44.44 |
| 15 | 5.33 | 6.67 | 35.56 | 28.44 | 44.44 |
| 16 | 6.00 | 7.33 | 44.00 | 36.00 | 53.78 |
| 17 | 7.00 | 7.00 | 49.00 | 49.00 | 49.00 |
| 18 | 6.67 | 7.00 | 46.67 | 44.44 | 49.00 |
| 19 | 5.67 | 6.33 | 35.89 | 32.11 | 40.11 |
| 20 | 5.67 | 7.00 | 39.67 | 32.11 | 49.00 |
| 21 | 5.67 | 5.33 | 30.22 | 32.11 | 28.44 |
| 22 | 6.00 | 6.33 | 38.00 | 36.00 | 40.11 |
| 23 | 6.00 | 7.00 | 42.00 | 36.00 | 49.00 |
| 24 | 6.33 | 7.00 | 44.33 | 40.11 | 49.00 |
| 25 | 6.67 | 6.67 | 44.44 | 44.44 | 44.44 |
| Jml | 151.33 | 162.00 | 983.22 | 921.33 | 1,057.33 |

Selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

rxy =

=

=

= 0,40904 ≈ 0,41

Dari perhitungan diperoleh rxy = 0,41 menunjukkan bahwa rxy berada di antara 0,400 < rxy < 0,599; artinya terjadi hubungan yang sangat sedang antara Variabel Pembagian Tugas (X) dengan Variabel Efektivitas Kerja (Y).

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Setelah disajikan data data hasil penelitian dalam bentuk tabel dan dianalisis hingga sampai tahap pengujian.

Berdasarkan hasil analisis terhadap data yang berhasil dihimpun di lapangan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis diketahui Variabel pembagian tugas (X) mempunyai hubungan sebab akibat yang sangat kuat dengan variabel efektivitas Kerja Pegawai (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil koefesien korelasi Product Moment dimana r XY empiris ( 0,7 ) > r XY tabel ( 0,482 ). Ini berarti bahwa hipotesis yang penulis kemukakan dapat diterima kebenarannya oleh data.

2. Sekalipun pembagian tugas bukanlah satu-satunya faktor yang mendukung keberhasilan untuk menciptakan efektivitas kerja pegawai, namun ternyata faktor pembagian tugas cukup mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat bila dari hasil pengujian hipotesis di interprestasikan, dimana 0,7 terletak diantara 0,800 - 0,1000.

**5.2. Saran**

Beberapa saran yang perlu penulis kemukakan sehubungan dengan penelitian iniadalah sebagai berikut :

1. Kepada Bapak Kepala Sekrertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur selaku Pimpinan disarankan agar lebih banyak lagi mencurahkan perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan individu pegawainya, serta memberikan kebebasan bagi pegawainya untuk mengembangkan kreativitas mereka, serta memberikan pengalaman yang lebih luas kepada para pegawai melalui kegiatan pengembangan yang kontinyu.

2. Kepada para pegawai, khususnya yang dijadikan responden di dalam penelitian ini, disarankan agar terus meningkatkan semangat kerja dan kemampuan dalam membawa misi organisasi di bawah tingkat kompetisi yang semakin ketat, sehingga akan tercipta baik, yang secara simultan dapat meningkatkan performans organisasi dalam rnenghadapi persaingan global.

3. Bagi para peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang penelitian ini, disarankan untuk lebih memperdalam dan memperluas variabel-variabel penelitian, indikator-indikator penelitian, memperluas wilayah kajian dan obyek yang diteliti dan memperdalam kerangka teoritis sehingga makin memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang administrasi.

**BIBLIOGRAFI**

Anonim, Bahan Penataran dan Bahan Referensi, Jakarta, 2003.

-----------, Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Sinar Grafika, Jakarta, 2000

-----------, Peraturan Pemerintah Rl Nomor 15 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Ghalia lmdonesia, Jakarta, 2003.

A.G Pringgodigdo, Ensiklopendi Umum, Yayasan Kanisius, Jakarta. 2004.

Alex S. Nitisemito, Management Suatu Dasar dan Pengantar, Penerbit Samito Bros, Jakarta, 2004.

Achmad lchan, Tata Administrasi Karyawan, Djambatan, Karyawan, Jakarta, 2004.

Bennet N.B. Silalahi, Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 2005.

Chester I Bardnard, Fungsi Eksekutif, Penerbit Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta, 2005.

G.R. Terry, Azas-Azas Management, Penerbit Alumni, Bandung, 2006.

G.F. Thomson, Meningkatkan Kualitas Organisasi, Erlangga, Jakarta, 2005.

H. Rosyidi, Organisasi dan Manajemen, Penerbit Alumni Bandung, 2004.

Koentjaraningrat, Metode-Metode Penelitian Masyarakat, PT. Gramedia, Jakarta, 2003.

Kartini Kartono, Metodologi Research Sosial, Penerbit Alumni Bandung, 2004.

M.C. Barnes dkk., Organisasi Perusahaan Teori dan Praktek, Lembaga Pendidikan dan Pembinaan Manajemen, Jakarta, 2004.

M. Manulang, Dasar-Dasar Management, Penerbit Ghalia lndunesia, Jakarta, 2004.

Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, Metode Penelitian survai, Lp3ES, Jakarta,2005.

Michael E. MicGill, Buku Pedoman Pengembangan organisasi, pr Pustaka Binaman Presindi, Jakarta, 1986.

Richard M. Strees, Efektivitas Organisasi, Erlangga, Jakarta, 1985. soedono soekanto, sosiologi suatu pengantar, yayasan penerbit Ul, Jakarta, 1985.

soewarno Handayaningrat, Pengantar sfuili llmu Administrasi dan Manajemen, Gunung Agung, Jakarta, 1985.

s.P. siagian, organisasi, Kepemimpinan dan prilaku Administrasi, Gunung Agung, Jakarta, 1gBS.

sutrisno Hadi, Metodologi Research 1, penerbit Fakultas psikologi UGM, Yogyakarta, 1987.

sumadi suryabrata, Metode Penelitian, penerbit Rajawali, Jakarta, 1985.

Sudjana, Metcde Statistik, Penerbit Tarsito, Bandung, 1986.

The Liang Gie, Kamus Administrasi, penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1986.

Usman Tampubolon, Metodologi Penelitian Administrasi, Fakultas Sospol UGM, Yogyakarta, 1984.

winarno surachmad, Pengantar llmu Dasar dan Metode, penerbit Jemmars, Bandung, 1984.

w.J.s. Poerwadarminta, Kamus Umum Bahasa lndonesia, penerbit Balai Pustaka, Jakarta,1983.

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)