

# **PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SANGATTA UTARA KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Riskah Hardiyanti<sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh pembagian kerja dan pengawasan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dengan sampel yang berjumlah 58 orang menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Kemudian secara bersama-sama pembagian kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur yaitu sebesar 38,2%, yang berarti bahwa sisanya 16,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.*

***Kata Kunci:*** *pembagian kerja, pengawasan, efektivitas kerja pegawai.*

## **Pendahuluan**

Penyelenggaraan Undang-Undang Nomor Nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, pelayanan berkualitas yang menjadi ciri dasar pemerintahan yang baik (*Good Governance*) tujuan yang merupakan efektivitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. Karena jika hasil semakin mendekati sasaran, yang berarti makin tinggi efektivitasnya. Penyelenggaraan Penyelenggaraan Urusan

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: riskahhardiyanti@gmail.com

Pemerintahan Negara ada pembagian kewenangan antara pemerintah pusat dan daerah dengan maksud tercapainya fungsi pemerintahan agar dapat berjalan efektif, efisien, cepat dan aman. Serta dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan pada pasal 9 dikemukakan diantaranya, mewujudkan pembagian kewenangan yang Konkuren yang diserahkan ke daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah.

Tuntutan organisasi saat sekarang yang manapemerintahan harus dapat berjalan dengan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan berbagai macam bentuk dan pola tindakan modernisasi yang terus berkembang serta penerapan terhadap tujuan secara efektif dan efisien.

Memperhitungkan tingkat keberhasilan pemerintah terlihat dari terlaksananya efisiensi dan efektivitas unsur yang diperlukan. Yang mana di perlukan spesialisasi pekerjaan karena dalam pembagian kerja terdapat pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan skill khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan sangat kompleks serta dapat mencapai efektivitas kerja yang tinggi.

Efektivitas itu sendiri banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah pembagian kerja, 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. Namun dengan adanya pembagian kerja bejumlah cukup tanpa adanya pengawasan sebagai pengelola aktifitas kerja yang merupakan sumber daya terpenting disamping sumber lainnya.

Terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Perlunya dilaksanakan pengawasan yang dilakukan oleh manejer ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan atau tidak, dan untuk mengetahui kesulitan-kesulitan apa saja yang di jumpai oleh para pelaksana atau bawahan agar kemudian di ambil langkah evaluasi.

Pengawasan dari atasan langsung diharapkan dapatlah diperingan, sebab bertujuan untuk menunjukkan atau menentukan kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan niat memperbaikinya dan mencegah terulangnya kembali kesalahan-kesalahan tersebut bukan mencari-cari kesalahan. Dan dan mewujudkan pelaksanaan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesi Nomor 71 Tahun 2015 tentang Kebijakan Pengawasan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah Tahun 2016 oleh aparat pemerintah. Pelayanan yang diberikan oleh aparat pemerintah ditafsirkan sebagai kewajiban

Berdasarkan observasi penulis amati di Kantor Kecamatan Sangatta Utara pelaksanaan pembagian kerja dan pengawasan itu belum begitu efektif dan memuaskan. menurunnya efektivitas kerja pegawai sering kali terjadi berdasarkan bahwa kurang maksimalnya dalam penyelesaian pekerjaan pegawai dalam melakukan tugasnya, terjadi penumpukan pekerjaan, banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan. Kebiasaan-kebiasaan lain tercermin dari sikap dan

perilaku pegawai yang sering kali mangkir dari pekerjaan yang diberikan oleh atasannya, kurang memanfaatkan waktu kerja dengan baik, datang dan pulang kantor tidak tepat waktu. Pada jam kerja tidak ada di kantor dengan alasan yang tidak jelas dan datang kembali saat jam pulang untuk absen. Kurangnya camat dalam mengadakan evaluasi, pegawai kurang memahami tugas dan fungsinya (tupoksi), penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya. Maka dalam mencapai tujuannya termasuk diperlukan faktor Pembagian Kerja, dan Pengawasan sebab faktor berhubungan erat atau paling dominan dalam rangka peningkatan efektivitas kerja pegawai. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi isu kunci yang hendak dijawab penulis dalam penelitian ini.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Pembagian Kerja***

Menurut Menurut Hasibuan (2007:33) Pembagian Kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Kemudian menurut Pophal (2008: 8) Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan

Maka diharapkan dengan adanya pembagian kerja pegawai dituntut penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan tanggung jawab sepenuhnya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas.

### ***Pengawasan***

Menurut Terry (dalam Sujamto, 1986:17) “menyatakan Pengawasan adalah untuk menentukan apa yang telah dicapai, mengadakan evaluasi atasannya, dan mengambil tindakan-tindakan korektif bila diperlukan untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan rencana.

Selanjutnya Dale (dalam Winardi, 2000:224) mengatakan bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

Dari melihat beberapa teori para ahli dapat disimpulkan bahwa suatu hal dapat dikatakan efektif apabila hal tersebut sesuai dengan yang dikehendaki. Artinya, pencapaian hal yang dimaksud merupakan pencapaian tujuan yang dilakukannya tindakan-tindakan untuk mencapai hal tersebut.

### ***Efektivitas Kerja Pegawai***

Menurut T. Hani Handoko (2003:100), yang dimaksud dengan efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau arah yang tepat dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Menurut Siagian (200:151) Efektivitas Kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah di tentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya itu sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan.

Dengan melihat dari beberapa banyak teori para ahli mengenai efektivitas, efektivitas kerja maka penulis menyimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan keberhasilan sesuatu pekerjaan sesuai dengan apa yang di tentukan dengan memperhatikan kualitas kerja, yang meliputi ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan, kuantitas kerja, yang meliputi jumlah output, baik output rutin maupun ekstra, ketepatan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standar, sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan telah sesuai dengan tujuan dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.

### ***Hubungan Pembagian Kerja, dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai***

Didalam suatu organisasi proses pembagian kerja merupakan hal sangat penting, hal ini disebabkan karena pembagian kerja pegawai membuat pegawai lebih terampil akan tugasnya untuk pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan beban tugas pekerjaannya. Pembagian kerja sering dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisien kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagala[1]an dalam penyelenggaraan pekerjaannya.

Jika didalam sebuah kegiatan terdapat kendala-kendala yang tidak sesuai dengan harapan organisasi, maka perlunya peran pengawasan untuk memberikan tindakan korektif dengan melakukan evaluasi dan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak. ( Reilly 2003:119)

Kemudian untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang berkualitas di perlukan pengawasan di suatu instansi. Dengan demikian untuk meningkatkan pengawasan digunakan dalam membuat standar prestasi yang dimaksudkan untuk menaikkan efisiensi dan menekan biaya. Dan dalam melakukan pengawasan pimpinan akan dibantu oleh beberapa manajer yang bertugas pada bidangnya masing- masing sehingga proses

pengawasan dapat lebih efektif dan lebih efisien.

Adanya pembagian kerja pegawai atau spesialisasi tugas pegawai, maka memudahkan pegawai untuk menyelesaikan tugas dan beban pekerjaannya ide baru dan berguna bagi organisasi menjadi prasyarat untuk pengembangan dan serta meningkatkan hasil yang sesuai dengan sasaran. Seiring dengan adanya pengawasan dari seorang pimpinan untuk mengevaluasi pekerjaan atau memberikan perbaikan atau tindakan koreksi secara rutin dapat membuat hasil mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sesuai terhadap keefektifan dalam menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik.

Kemudian setelah dipaparkan beberapa teori dapat diajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dimana berasal dari teori kepustakaan yang sifatnya teoritis, belum berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan melalui pengumpulan dilapangan. Maka hipotesis yang diajukan adalah tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pembagian kerja, dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pembagian kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

### **Metode Penelitian**

penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Sampelnya adalah seluruh pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 25 orang, dan Tenaga Kontrak Daerah (TK2D) sebanyak 33 orang yang ada di Kantor Kecamatan Sangatta Utara sehingga berjumlah 58 orang. Sampel yang di ambil tidak termasuk Camat. Menggunakan metode sensus.

Penelitian ini bersifat asosiatif dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain : (1) observasi, (2) kuesioner, (3) dokumentasi, (4) penelitian kepustakaan. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel pembagian kerja meliputi : (1) penempatan karyawan, (2) beban kerja (3) spesialisasi pekerjaan. Variabel pengawasan meliputi : (1) menentukan pedoman ukuran standar, (2) mengadakan penilaian/pengukuran pekerjaan, (3) perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan (4) tindakan koreksi/perbaikan dan variabel efektivitas kerja pegawai meliputi : (1) kualitas, (2) kerja kuantitas kerja, (3) ketepatan waktu, (4) sasaran,

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, maka penulis menggunakan teknik analisis, yaitu (1) korelasi *pearson product moment*, (2) korelasi parsial, (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu atau koefisien determinasi. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat pengukur data. Mengenai kriteria atau skor menurut Singarimbun (1995: 110) masing-masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7). Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan jawaban responden

dalam nilai skala 5 jenjang (jawaban a diberi nilai 5; jawaban b diberi nilai 4; jawaban c diberi nilai 3; jawaban d diberi nilai 2 dan e diberi nilai 1).

### **Hasil dan Pembahasan**

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator pembagian kerja (penempatan karyawan) antara lain: pada indikator pendidikan terakhir yang ditempuh pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 51,72 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara didominasi oleh latar belakang pendidikan terakhir yaitu SMA/Sederajat. Indikator pendidikan formal menambah dan meningkatkan keefektivitasan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,20 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan formal menambah dan meningkatkan keefektivitasan dalam bekerja pada Kantor Camat Sangatta Utara. Indikator penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan dan profesional diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 27,58 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan dan profesional cukup sesuai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

Untuk variabel pembagian kerja (beban kerja): pada indikator pembagian pekerjaan sesuai tupoksi pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,75 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pembagian pekerjaan cukup sesuai di Kantor Camat Sangatta Utara. Indikator tugas utama yang di berikan dapat diselesai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 37,93 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa 5-6 pekerjaan/ minggu tugas tambahan yang diberikan pimpinan dapat diselesaikan di Kantor Camat Sangatta Utara. Indikator tugas tambahan yang di berikan dapat diselesai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 31,03 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa > 3 pekerjaan/ minggu tugas tambahan yang diberikan pimpin dapat diselesaikan di Kantor Camat Sangatta Utara. Indikator promosi yang dilakukan sesuai dengan prestasi kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,81 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai yang mengikuti promosi sudah cukup sesuai dengan prestasi kerja.

Untuk variabel pembagian kerja (spesialisasi pekerjaan): pada indikator memeriksa pekerjaan sesuai keahlian dan profesional diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,20 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa memeriksa hasil pekerjaan sesuai keahlian dan profesional. Indikator memperhatikan prosedur kerja sesuai bidangnya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 31,03 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan memperhatikan sekali prosedur kerja sesuai bidang instansinya. Indikator bekerjasama dengan pegawai lain diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,75 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai cukup sering bekerjasama dengan pegawai lain di Kantor Camat Sangatta Utara.

Untuk variabel pengawasan (Menentukan pedoman ukuran standar): pada

indikator kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 31,03 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara kadang-kadang melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator mematuhi instruksi yang diberikan dalam pekerjaan sesuai pedoman baku diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,75 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kadang-kadang memperhatikan dan mematuhi instruksi yang diberikan dalam pekerjaan sesuai pedoman baku. Indikator melaksanakan pekerjaan berdasarkan *Job Description* diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,48 persen sehingga dapat disimpulkan pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur cukup sesuai melaksanakan pekerjaan berdasarkan *Job Description*.

Lalu untuk variabel pengawasan (Penilaian/pengukuran pekerjaan) : pada indikator pekerjaan sesuai dengan sasaran operasional pelayanan (SOP) diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pekerjaan cukup sesuai dengan sasaran operasional pelayanan (SOP) pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Indikator pimpinan menilai dengan teknis fungsional diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 37,93 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan menilai cukup sesuai dengan teknis fungsional pekerjaan. Indikator memperhatikan instruksi pimpinan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,20 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang memperhatikan instruksi yang diberikan pimpinan.

Pada variabel pengawasan (Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan) : pada indikator bekerja sesuai jadwal kerja yang sudah di tentukan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 37,93 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai bekerja cukup sesuai jadwal kerja yang sudah di tentukan. Indikator pimpinan memeriksa hasil pekerjaan pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 29,31 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang memeriksa hasil seluruh pekerjaan pegawai. Indikator pimpinan memberi sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 31,03 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang memberi sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan atau tidak sesuai dengan pengukuran atau penilaian di Kantor Camat Sangatta Utara.

Selanjutnya variabel pengawasan (Tindakan Koreksi/Perbaikan) : pada indikator melakukan inspeksi secara mendadak dan tidak terencana diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,43 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa cukup sering dilakukan inspeksi secara mendadak dan tidak terencana. Indikator menegur pihak yang melakukan penyimpangan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,37 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang menegur pegawai yang melakukan penyimpangan pada saat melaksanakan pekerjaan. Indikator pimpinan memberi solusi dan koreksi untuk perbaikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden

sebesar 34,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pimpinan kadang-kadang memberi solusi dan koreksi untuk perbaikan terhadap kendala yang terjadi di Kantor Camat Sangatta Utara.

Kemudian pada variabel efektivitas kerja pegawai (Kualitas kerja) : pada indikator pegawai harus memiliki kualitas kerja dalam bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 41,37 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai ragu-ragu memiliki kualitas dalam bekerja. Indikator melakukan pekerjaan kantor dengan teliti dan rapi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 32,75 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai cukup teliti dan rapi dalam melakukan pekerjaan kantor. Indikator keluhan masyarakat tentang lamanya penyelesaian pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,82 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara hampir tidak pernah mendapat keluhan dari masyarakat tentang lamanya penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya variabel efektivitas kerja pegawai (Kuantitas kerja) : pada indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 31,75 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur kurang setuju menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Indikator pegawai sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai target kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur cukup sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai target kantor. Indikator pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih dari target tanpa menyampingkan kualitas kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 25,86 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan lebih dari target tanpa menyampingkan kualitas kerja.

Pada variabel efektivitas kerja pegawai (ketepatan waktu) : pada indikator pegawai cepat merespon tugas diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,20 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur cepat dalam merespon tugas yang diberikan. Indikator apakah kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,10 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Indikator menyelesaikan pekerjaan lebih dari target diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 44,82 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target.

Pada variabel efektivitas kerja pegawai (Sasaran) : pada indikator pekerjaan dikerjakan telah sesuai dengan Sasaran Operasional Pelayanan (SOP) diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 27,58 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai



Timur sangat sesuai dengan Sasaran Operasional Proosedur (SOP). Indikator pegawai mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 43,10 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara kueang sekali mencapai sasaran yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Indikator pekerjaan telah relevan dengan sasaran target yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 34,48 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai cukup relevan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai sesuai sasaran target di Kantor Kecamatan Sangatta Utara.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23.0* diperoleh hasil **korelasi pearson product moment** antara X1 dan Y yaitu  $r = 0,884$ . Jadi terdapat hubungan antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,884. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $204,459 > 4,01$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan pembagian kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Hasil **korelasi pearson product moment** antara X2 dan Y yaitu  $r = 0,878$  Jadi tidak terdapat hubungan antara pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,878. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $190,82 > 4,02$ ) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya analisis **korelasi parsial**, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23.0* diperoleh hasil korelasi sebesar 0,519 dimana variabel pengawasan dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,501 > 1,671$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dimana variabel pengawasan sebagai variabel pengontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $19,897 > 4,01$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan atau pengaruh yang murni antara pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel pengawasan. Sedangkan setelah variabel pembagian kerja dikontrol untuk seluruh sample, maka korelasinya sebesar 0,878. Dengan begitu diketahui bahwa  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,119 > 1,671$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel pengawasan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dimana variabel pembagian kerja sebagai variabel kontrol adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Selanjutnya diperoleh pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $16,681 > 4,01$ ) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan

terdapat hubungan yang murni antara pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variabel pembagian kerja.

Selanjutnya analisis *regresi linear berganda* yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23.0* diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas  $a=13,015$ ,  $b_1= 0,442$  dan  $b_2= 0,323$ . Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah  $Y = 13,015 + 0,442X_1 + 0,323X_2$ . Diketahui  $F_{test} > F_{tabel}$  atau  $(136,566 > 4,01)$ , maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai  $b$ . Dengan nilai koefisien  $b_1$  sebesar  $0,442$  maka diperoleh  $t_{test} > t_{tabel}$  ( $5,501 > 1,671$ ). Maka signifikan. Jadi pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar  $0,323$  maka diperoleh  $t_{test} < t_{tabel}$  ( $4,119 > 1,671$ ). Maka signifikan. Jadi pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur sebesar  $0,442$ . Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel pembagian kerja mengakibatkan perubahan sebesar  $0,499$  terhadap variabel efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Selain diketahui regresi variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Pengaruhnya adalah sebesar  $0,323$ . Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel pengawasan mengakibatkan perubahan sebesar  $0,323$  pada efektivitas kerja pegawai. Maka pengawasan memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai dan signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23.0* maka diperoleh hasil perhitungan *koefisien penentu*  $= 0,832 \times 100$  persen  $= 83,2$  persen ini adalah nilai dari besar pengaruh pembagian kerja dan pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar  $16,8$  persen adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan analisis data yang diperoleh maka diketahui bahwa variabel pembagian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kemudian

diketahui variabel pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dan secara bersama-sama pembagian kerja dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian kerja sudah cukup baik dan perlu untuk di pertahankan kedepannya agar pegawai mampu memahami dan menyelesaikan pekerjaan/tugasnya sesuai target atau sasaran yang ditentukan. Selanjutnya pengawasan perlu ditingkatkan secara langsung memberikan peringatan bagi pegawai yang lalai dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan dan beban kerja yang diberikan sehingga pekerjaan mampu di selesaikan dengan efisien, efektif dan inovatif, maka sudah selaknya jika penelitian yang berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain di luar variabel pembagian kerja dan pengawasan.

#### **Daftar Pustaka**

- MH. Saragih. 1982. Sistem Pengawasan dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Press.
- Handoko. T. Hani, 1991. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, Liberti.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta. Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sondang P.Siagian. 1983. *Organisasi Kepemimpinan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Steers, M Richard. (1985). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta:
- Summarjaya, Socha. Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Menyuke Kabupaten Landak.
- Winardi. 2000, *Kepemimpinan dalam manajemen* Jakarta, Rineka Cipta.

#### **Dokumen-Dokumen :**

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2015
- Panduan Pedoman Penulis Skripsi Mahasiswa Program S1 PIN.

#### **Sumber Internet :**

<http://jurnalapapun.blogspot.co.id/2015/02/pengertian-pembagian-kerja-dalam.html> (diakses tanggal 08 Desember 2016)

<https://rizkypasoa.blogspot.co.id/2014/11/pengertian-dan-fungsi-pengawasan.html> (diakses tanggal 08 Desember 2016)