

## PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN DELI

Hendra Nazmi

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia  
Jl. Sekip Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektifitas dan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Medan Deli, untuk menganalisis pengaruh pembagian kerja terhadap efektifitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Deli, dan untuk analisis deskriptif dan analisis statistik. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diperoleh Pegawai Kantor Camat Medan Deli bekerja cenderung tidak puas, pembagian kerja pegawai dikategorikan baik dan efektifitas kerja cenderung kurang efektif. Pembagian kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama pengaruh pembagian kerja terhadap efektifitas dan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Medan Deli. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Medan Deli yang berjumlah 30 orang. Pembagian kerja semakin baik akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai di Kantor Camat Medan Deli. Adanya pengaruh positif antara pembagian kerja terhadap efektifitas dan kepuasan kerja karena adanya hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Kata Kunci :** Pembagian Kerja, Efektivitas dan Kepuasan

### PENDAHULUAN

Dalam kehidupan suatu organisasi baik organisasi pemerintah, swasta maupun badan usaha lainnya sangat diperlukan faktor sumber daya manusianya. Dimana manusialah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas demi kelangsungan organisasi tersebut.

Pegawai 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 pegawai seorang pemimpin memiliki kepuasan kerja. Pegawai sebagai sumber daya manusia membutuhkan kepuasan kerja yang ikut memegang peranan sentral dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepuasan kerja pegawai tidak dapat diharapkan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, apabila pegawai tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan cenderung tidak menyenangkan pekerjaannya, tidak serius melibatkan diri dalam bekerja, tidak ada antusias dalam menyelesaikan tugas, sering menolak kebijakan dan nilai-nilai organisasi, tidak betah dan cenderung melalaikan pekerjaannya. Hurlock (2003: 16) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bisa meningkatkan dedikasi dan loyalitas pegawai dan staf terhadap pekerjaannya sehingga pekerjaan pegawai semakin efektif.

Sejalan dengan kepuasan kerja, setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi mempunyai banyak perbedaan, baik itu perbedaan dalam hal karakteristik, keahlian, kemampuan, kedisiplinan dan lain sebagainya. Hal ini merupakan masalah penting untuk diketahui oleh pemimpin, sehingga ia akan mampu mengadakan pendekatan guna mempengaruhi pegawainya dan mengarahkannya pada tujuan organisasi tersebut, sebab masing-masing pegawai yang berbeda itu berjalan sendiri sesuai dengan kehendaknya. Sejalan dengan itu, setiap pegawai yang berbeda-beda itu dilaksanakan bermacam-macam fungsi tugas yang telah tersedia dalam rganisasi tersebut. Fungsi seorang pemimpin dalam hal ini semakin berperan, yaitu dibutuhkan kemampuannya untuk membagi tugas yang bermacam – macam tersebut ke masing – masing pegawai sesuai dengan

kemampuan dan kebutuhan yang ada. Seorang pegawai yang ditempatkan oleh pimpinannya sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai dimaksud, sehingga pegawai tersebut dapat serius serta mencurahkan perhatian yang penuh pada pekerjaan yang diembannya dan ini akan meningkatkan efektifitas kerja.

Fraser (2002:56) mengemukakan kepuasan kerja muncul bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaan melampaui biaya marginal yang diperlukan. Jadi kepuasan kerja adalah suatu kerja yang obyektif atau bersifat pribadi. Pribadi tertentu merasakan sesuatu sebagai hal yang memuaskan, sedangkan pribadi lain tidak. Davis (2005:47) mengemukakan bahwa adanya tingkat kepuasan seseorang dapat menimbulkan keterkaitan yang lebih besar atau lebih kecil yang akan mempengaruhi intensitas upaya yang menghasilkan tingkat produktifitas kerjanya. Sedangkan Hurlock (2003:16) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bisa meningkatkan dedikasi dan loyalitas pegawai dan staf terhadap pekerjaannya.

Dengan pembagian kerja ini pegawai akan mudah menyelesaikan setiap pekerjaan, karena tugas tersebut memang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Pembagian tugas ini pada dasarnya dilakukan setelah tujuan dirumuskan, kemudian macam-macam kegiatan yang ada dalam organisasi harus digolongkan dan dikelompokkan sehingga setiap orang yang ada dalam organisasi tersebut mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Dengan pembagian kerja pula, seorang pegawai akan dengan mudah menguasai pekerjaannya, karena ia hanya melaksanakan sedikit pekerjaan dan ini dilakukannya berulang-ulang sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Kantor Camat Medan Deli adalah salah satu lembaga pemerintah yang melayani kepentingan masyarakat umum yang terdiri dari beberapa sub bagian dan seksi yakni sub bagian umum dan pemerintahan, sub bagian keuangan, sub bagian perencanaan, seksi pemerintahan, seksi pemberdayaan masyarakat ekonomi

dan pembangunan, seksi pendataan, seksi ketenteraman dan ketertiban umum, seksi kemasyarakatan dan perpustakaan. Agar kantor Camat Medan Deli dapat melayani masyarakat dengan baik tentunya pegawai yang ada harus sesuai dengan kemampuannya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan akhirnya membawa kepuasan baginya, selanjutnya dengan pembagian dan penempatan kerja, maka pegawai akan dapat memfokuskan dirinya sesuai tugas dan bidangnya serta sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki sehingga pegawai akan dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif yang pada akhirnya efektifitas kerja semakin baik.

#### **Tujuan Penelitian :**

Menegetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektifitas dan kepuasan kerja pegawai kantor camat Medan Deli

#### **Masalah Penelitian :**

Penelitian ini diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagai berikut:

1. Apaakan pembagain kerja sudah jelas atau masih bertumpang tindih dengan pekerjaan lain?
2. Apakah dengan pembagian kerja efektifitas pekerjaan sudah tercapai?
3. Apakah pegawai sudah puas terhadap pembagian kerja?

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Medan Deli. Pemilihan objek dan lokasi didasarkan atas kemudahan memperoleh data, yang disesuaikan dengan waktu dan biaya penelitian. Objek penelitian adalah pembagian kerja efektifitas kerja dan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Medan Deli. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei sampai Juli 2013.

#### **Populasi Penelitian dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Medan Deli yang berjumlah 30 orang, sebagai berikut :

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

No	Jabatan	Jumlah
1.	Seksi Pemerintahan	6
2.	Seksi Pemberdayaan Masyarakat Ekonomi dan Pembangunan	6
3.	Seksi Pendataan	6
4.	Seksi Ketenteraman dan Ketertiban Umum	6
5.	Seksi Kemasyarakatan dan Perpustakaan	6
	Jumlah	30

Sumber : Kantor Camat Medan Deli, 2013

### Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data tersebut digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer diperoleh melalui angket, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi, pembagian kerja dan efektifitas kerja.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder yang diperlukan untuk mendukung data primer yang diperoleh melalui :

- a. Studi Dokumen, yaitu mengumpulkan data-data berupa dokumen yang dimiliki oleh Kantor Camat Medan Deli.
- b. Studi Kepustakaan, yaitu mengumpulkan data-data dengan mempelajari literature, hasil penelitian maupun karya ilmiah lainnya yang berkaitan dengan tema penelitian.

### Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan berdasarkan angket yang dibagikan kepada responden sebagai sampel, maka

selanjutnya data tersebut ditabulasi. Setelah ditabulasi kemudian dianalisis.

Adapun teknik analisis yang digunakan adalah :

#### 1. Teknik Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek, kondisi sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan suatu keadaan yang sistematis, actual dan akurat mengenai fakta – fakta serta sifat – sifat juga hubungan antara fenomena yang diselidiki.

#### 2. Teknik Analisis Regresi

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan analisis regresi sederhana dengan persamaan :  $Y_{ij} = a + Bx$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pembagian Kerja di Kantor Camat Medan Deli

Adapun pembagian kerja di kantor camat Medan Deli dapat dilihat pada distribusi Frekuensi variabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Pembagian Kerja**

No	Interval Kelas	Frekuensi
1	25 – 28	2
2	29 – 32	6
3	33 – 36	8
4	37 – 40	9
5	41 – 45	5
	Jumlah	30

Selanjutnya kecenderungan variabel penelitian pembagian kerja dapat dikategorikan sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 3. Analisa Kecenderungan Variabel Pembagian Kerja (X2)**

Interval Kelas	Frekuensi	Presentase	Kategori
25 – 28	2	6,7	Sangat Tidak Baik
29 – 32	6	20	Tidak Baik
33 – 36	8	26,7	Kurang Baik
37 – 40	9	30,0	Baik
41 – 45	5	16,6	Sangat Baik
	30	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi yang terbesar adalah interval skor antara 37 – 40 sebanyak 9 orang (30%). Dengan demikian dapat disebutkan bahwa pembagian kerja di Kantor Camat Medan Deli cenderung baik.

#### 1. Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Deli

Berdasarkan data penelitian sebagaimana pada lampiran 4 dan berdasarkan lampiran 5 dapat dideskripsikan data variabel efektifitas kerja sebagai berikut :

**Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Efektifitas Kerja**

N	30
Mean	42.8333
Median	42.0000
Mode	42.00
Std. Deviation	4.83346
Range	17.00
Minimum	33.00
Maximum	50.00
Sum	1028.00

Berdasarkan tabel diatas dengan jumlah responden 30 orang diketahui skor tertinggi 50, skor terendah 33, dengan rata-rata (M) 42,83; median 42, mode 42, dan standar deviasi (SD) = 4,83; range 17, jumlah seluruh skor 1028. Distribusi frekuensi data variabel efektifitas kerja dapat ditemukan sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$P = \frac{17}{5}$$

$$P = 3,4 \text{ (dibulatkan 4)}$$

Panjang kelas = 3,4 (dibulatkan 4), maka interval kelas skor data variabel efektifitas kerja dapat disusun sebagaimana pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Efektifitas Kerja**

No	Interval Kelas	Frekuensi
1	33 – 36	4
2	37 – 40	4
3	41 – 44	12
4	45 – 48	6
5	49 – 52	4
	Jumlah	30

Kecenderungan variabel efektivitas kerja pegawai dapat diketahui sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 6. Analisa Kecenderungan Variabel Efektivitas Kerja (Y)**

Interval Kelas	Frekuensi	Presentase	Kategori
33 – 36	4	13,3	Sangat Tidak Efektif
37 – 40	4	13,3	Tidak Efektif
41 – 44	12	40,1	Kurang Efektif
45 – 48	6	20,	Efektif
49 – 52	4	13,3	Sangat Efektif
	30	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi yang terbesar adalah skor antara 41 – 44 sebanyak 9 orang, (37,5%). Dengan demikian dapat disebutkan bahwa efektivitas kerja di Kantor Camat medan Deli cenderung kurang efektif.

## 2. Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Deli

Berdasarkan data penelitian untuk kepuasan kerja pegawai kantor camat adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja**

N	30
Mean	40.2667
Std. Error of Mean	.68470
Median	40.0000
Mode	42.00
Std. Deviation	3.75025
Range	16.00
Minimum	33.00
Maximum	49.00
Sum	1208.00

Berdasarkan tabel diatas dengan jumlah responden 30 orang diketahui skor tertinggi 49, skor terendah 33, dengan rata – rata (M) 40.26, median 40, mode 42 dan standar deviasi (SD) = 3.75, range 16, jumlah seluruh skor 1208. Distribusi frekuensi data variabel kepuasan kerja (X1) dan kategori variabel dapat ditentukan sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas}}$$

$$P = \frac{16}{5}$$

$$P = 3,2 \text{ (dibulatkan 4)}$$

Penjang kelas = 3,2 (dibulatkan 4), maka interval kelas skor data variabel kepuasan kerja dapat disusun sebagaimana pada tabel dibawah ini.

**Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja**

No	Interval Kelas	Frekuensi	Presentase
1	33 – 36	2	6,7
2	37 – 40	15	50,0
3	41 – 44	9	30
4	45 – 48	3	10
5	49 – 52	1	3,3
	Jumlah	30	100

**Tabel 9. Analisa Kecenderungan Variabel Kepuasan Kerja**

Interval Kelas	Frekuensi	Presentase	Kategori
33 – 36	2	6,7	Sangat Tidak Puas
37 – 40	15	50,0	Tidak Puas
41 – 44	9	30	Kurang Puas
45 – 48	3	10	Puas
49 – 52	1	3,3	Sangat Puas
	30	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi yang terbesar adalah skor antar 37 – 40 sebanyak 15 orang (41,7 %). Dengan demikian dapat disebutkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Kantor Camat Medan Deli cenderung tidak puas.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil oleh penulis, antara lain :

1. Pegawai di Kantor Camat Medan Deli bekerja cenderung tidak puas, pembagian kerja dikategorikan baik dan efektifitas kerja cenderung kurang efektif.
2. Kepuasan kerja dan pembagian kerja baik secara parsial maupun secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dimana nilai koefisien regresi X1 dan X2 bernilai positif yang member gambaran bahwa apabila pegawai bekerja semakin puas, pembagian kerja semakin baik akan meningkatkan efektifitas kerja pegawai Kantor Camat Medan Deli.
3. Adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan pembagian kerja terhadap efektifitas kerja karena adanya hubungan fungsional anantara variabel bebas dengan variabel terikat. pembagian kerja terhadap efektifitas kerja pegawai sebesar 64,1 %.

#### Saran

Adapun saran-saran yang bermanfaat bagi suatu instansi atau pun organisasi yang penulis kemukakan, yaitu:

1. Kurangnya kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Medan Deli disebabkan beban tugas setiap unit kerja belum merata dan banyak tugas yang

menumpuk. Oleh sebab itu diharapkan Pimpinan harus dapat memperhatikan pemerataan tugas dan disesuaikan jumlah pegawai dengan kuantitas kerja pada setiap unit dalam organisasi.

2. Efektifitas kerja belum tercapai secara maksimal, hal ini disebabkan masih ada pegawai yang merasa penempatan tidak sesuai dengan keinginannya dan tidak sesuai dengan kecakapannya. Oleh sebab itu Pimpinan perlu mengevaluasi penempatan pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K. dan Newtorm, Jhon W. 2005. Prilaku Dalam Organisasi (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Fraser, t.m, 2002. Stres Dan Kepuasan Kerja (Terjemahan Mulyana, I). Jakarta : PT. Pustaka Binaman Preesindo.
- Hasibuan, SP. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta : CV. Mas Agung.
- Hurlock, Elizabeth B, 2003. Develoving Psykology. New Delhi : Mc. Grow Hill. Terjemahan Sularno Tjiptowardoyo, Jakarta : Gramedia.
- Lodge B. dan C. Derek, 2003, Organizational Behavior and Design.
- M. Manullang, 2002. Teori Motivasi, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- , 2004, Manajemen personalia, Yogyakarta : BPFE UGM.

*Hendra Nazmi : Pengaruh Pembagian Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas .....*

Robbins, Stephen, 2006, Prilaku Organisasi, Prentice Hall, edisi kesepuluh.

Siagian, Sondang P. 2003, Manajemen ADM, cetakan ke 10 Jakarta : Erlangga.

Steers, Ricard M. 2002, Efektifitas Organisasi, cetakan Kedua Jakarta : Erlangga.

Sudjana, 2003, Metoda Statistika, Edisi Kelima, Bandung : Penerbit Tarsito.

Sugiyono, 2003, Metode Penelitian Administrasi, cetakan Kelima, Bandung : Penerbit alfabrta.

Surya Brata, Sumadi, 2002, Metodologi Penelitian, Jakarta : CV. Rajawali.