

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI KELURAHAN SAMBUTAN KOTA SAMARINDA**



OLEH :

KERRY HARDIAN
NPM : 1863201087

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
S A M A R I N D A
2 0 2 5**

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI DI KELURAHAN SAMBUTAN KOTA SAMARINDA**



OLEH :

KERRY HARDIAN
NPM : 1863201087

Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Publik

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM
S A M A R I N D A

2 0 2 5

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja
Pegawai Di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda
Nama Mahasiswa : Kerry Hardian
NPM : 1863201087
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Universitas : Widya Gama Mahakam Samarinda

Samarinda, 14 Juni 2025.

Menyetujui :

Pembimbing I

Drs. Said Zulkifli, M.Si
NIDK.1109075801

Pembimbing II

Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos, M.Si
NIDN.1121038503

Mengetahui :

Dekan,

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. H. Abdul Rafik, S.P., M.P
NIK. 1986.065.012

Penguji :

1. Drs.Said Zulkifli, M, Si
2. Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos, M.Si
3. Drs.H.M.Z Arifin, M.Si

1.

2.

3.

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kerry Hardian

NPM : 18.63201087

Judul skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian Laporan Skripsi berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari peneliti sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programing yang tercantum sebagai bagian dari Laporan Skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, peneliti akan mencantumkan sumber secara jelas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah di peroleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Samarinda, 14 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,

Materi

Rp.10.



Kerry Hardian

NPM. 18.6320.1087

RINGKASAN

KERRY HARDIAN, Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda di bawah bimbingan Drs.Said Zulkifli,M,Si dan Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos, M.Si. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian Kuantitatif Deskriptif yang merupakan penelitian yang memanfaatkan data kuantitatif dan dijabarkan secara deskriptif.

Tujuan penelitian ini adalah menentukan pola hubungan yang bersifat interaktif antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai. Penelitian verifikatif atau kausalitas yaitu mencari hubungan sebab akibat antara kedua variabel yang diteliti, yaitu Pembagian Kerja sebagai independen variabel dan Efektivitas Kerja sebagai dependen variabel, dengan mengadakan pengujian hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Kantor Kelurahan Sambutan Kota Samarinda, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut berdasarkan hasil hitung tingkat korelasi (r_s) empiris, ternyata Pembagian Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari hasil hitung (r_s) empiris lebih besar dari (r_s) tabel, yaitu $0,80 > 0,306$. Dengan demikian Hipotesis H_a , dapat diterima.

Kata Kunci : *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*

RIWAYAT HIDUP



Kerry Hardian, lahir di Kuala Belawit Kabupaten Nunukan pada tanggal 22 Desember 2000, merupakan anak kedua dari pasangan Bapak Fransiskus dan Ibu Farida Hayati.

Pada tahun 2006 lulus dari Taman Kanak Kanak Kuala Belawit Kecamatan Krayan Induk dan pada tahun yang sama mulai memasuki pendidikan Sekolah Dasar Negeri (SDN) 007 Long Kiwan Kecamatan Krayan Induk Kabupaten Nunukan dan lulus tahun 2012. Pada tahun 2012 melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 1 Krayan Kabupaten Nunukan dan lulus tahun 2015. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Krayan Kabupaten Nunukan dan lulus tahun 2018.

Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), Program Studi Administrasi Publik.

Pada tahun 2021, peneliti mengikuti program Kuliah Kerja Nyata (KKN) melalui jalur Reguler selama 1 (satu) bulan di Kantor Kelurahan Sambutan Kecamatan Sambutan Kota Samarinda Kalimantan Timur.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan anugrah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda” dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan program sarjana strata 1 (S1) pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, dukungan, saran, dan bimbingan selama melakukan bimbingan sampai seterusnya sampai menjadi proposal ini kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan pembinaan kepada seluruh mahasiswa.
2. Bapak Dr.H.Abdul Rafik.SP.MP, selaku Dekan Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama perkuliahan.
3. Bapak Ahmad Yani, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik beserta Staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah memberikan bantuan serta dukungan kepada peneliti selama menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Drs.Said Zulkifli, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Trisna Waty Riza Eryani, S.Sos, M.Si, selaku Pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan banyak hal berkenan dengan materi penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs.H.M.Z Arifin,M.Si, selaku Dosen penguji yang telah memberikan saran-saran dan arahan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada peneliti selama mengikuti perkuliahan.
7. Kedua orangtua saya, serta kakak adik saya tercinta yang selama ini memberikan dukungan moril dan materil serta do'a, kasih sayang, dan motivasi dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat peneliti yang telah memberikan semangat, membantu dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Fisipol angkatan 2018 yang telah memberikan banyak bantuan dan semangat dari awal perkuliahan hingga akhir masa kuliah.

Samarinda, 14 Juni 2025.

Peneliti,



Kerry Hardian
NPM. 1863201087

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
RINGKASAN	ii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis	7
BAB II KERANGKA DASAR TEORI.....	8
A. Variabel Penelitian (Teori).....	8
1. Pembagian Kerja.....	9
2. Efektivitas Kerja Pegawai.....	13
B. Hipotesis.....	19
C. Defenisi Konseptual	20
D. Defenisi Operasional	21
E. Jenis Penelitian.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jadwal Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel	25
D. Gejala Yang Dihadapi	27
E. Alat Ukur Data	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data Yang Dipergunakan.....	32
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA.....	34
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
1. Sejarah Singkat Kelurahan Sambutan.....	34
2. Deskripsi Wilayah.....	34
3. Data Umum.....	35
4. Data Personil.....	37

5. Visi Misi Kelurahan.....	37
B. Hasil Penelitian	38
1. Pembagian Kerja.....	39
2. Efektivitas Kerja	48
C. Analisis Data	57
1. Analisis Data.....	57
2. Pengujian Hipotesis	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai Kelurahan dan masyarakat Sambutan	27
Tabel 4. 1	Monografi Kelurahan	35
Tabel 4. 2	Tipologi Kelurahan Sambutan	35
Tabel 4. 3	Luas Wilayah Kelurahan Sambutan.....	35
Tabel 4. 4	Batas Wilayah Kelurahan Sambutan.....	35
Tabel 4. 5	Jumlah Penduduk	36
Tabel 4. 6	Mata Pencaharian Penduduk Kelurahan Sambutan	36
Tabel 4. 7	Tingkat Pendidikan Masyarakat Kelurahan Sambutan.....	36
Tabel 4. 8	Jumlah penduduk Miskin dan UMR Kelurahan Sambutan	36
Tabel 4. 9	Sarana dan Prasarana	37
Tabel 4. 10	Nama Anggota Kelurahan.....	37
Tabel 1.1	Jawaban responden mengenai kemampuan dan ketrampilan kerja sangat menentukan posisi pegawai	40
Tabel 1.2	Jawaban responden mengenai pegawai atau rekan kerja pegawai yang ditempatkan di Kantor Kelurahan Sambutan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan Kantor.....	41
Tabel 1.3	Jawaban responden mengenai beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan pegawai	

Tabel 1.4	Jawaban responden mengenai pegawai sudah mampu menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan	43
Tabel 1.5	Jawaban responden mengenai pimpinan telah bertindak tepat dengan memberikan tugas dengan kemampuan pegawai	44
Tabel 1.6	Jawaban responden mengenai pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya	45
Tabel 1.7	Jawaban responden mengenai pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan volume (jumlah) pekerjaannya	46
Tabel 1.8	Jawaban responden mengenai pegawai dapat mengerjakan tugas melebihi tugas seharusnya	46
Tabel 1.9	Rangkuman Total Nilai Jawaban Responden Untuk Independen Variabel	47
Tabel 1.10	Jawaban responden mengenai pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	49
Tabel 1.11	Jawaban responden mengenai pegawai mampu memenuhi beban kerja yang ditetapkan pimpinan	50
Tabel 1.12	Jawaban responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Kantor Kelurahan Sambutan.....	51
Tabel 1.13	Jawaban responden mengenai keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.....	52
Tabel 1.14	Jawaban responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.....	53
Tabel 1.15	Jawaban responden mengenai pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu	

	yang ditentukan	53
Tabel 1.16	Jawaban responden mengenai pimpinan melibatkan pegawai untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan kantor.....	55
Tabel 1.17	Jawaban responden mengenai kebijaksanaan Kantor membantu dalam pencapaian tujuan	55
Tabel 1.18	Rangkuman Total Nilai Jawaban Responden Untuk Dependen Variabel.....	56
Tabel 1.19	Tabel Ranging X dan Ranging Y	58
Tabel 1.20	Skor dan Ranking Hasil Berdasarkan Distribusi Skor Untuk VariabelX dan Variabel Y	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan pusat kegiatan guna menunjang kemudahan pelaksanaan kegiatan di segala bidang, disamping itu juga organisasi mempunyai peranan melancarkan kehidupan dan perkembangan organisasi itu sendiri sebagai suatu keseluruhan, organisasi tidak terlepas dari perkembangan yang terjadi di sekitar ia berada, karena organisasi dikelola oleh beberapa manusia, yang jika tidak dikelola dengan baik akan mempengaruhi perkembangan organisasi tersebut, sebab organisasi bukanlah benda mati, melainkan sejalan dengan dinamika manusia-manusia yang berada didalamnya. Sehingga pengorganisasian memiliki peranan yang sangat penting demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pembagian kerja, agar tercipta pengelompokan kegiatan kerja sehingga orang perorang di dalam organisasi bertanggung jawab pada dan melaksanakan kegiatan tertentu saja. Pembagian kerja pada akhirnya akan menghasilkan bagian-bagian dan *job description* dari masing-masing bagian sampai unit-unit terkecil dalam organisasi.

Pembagian kerja semestinya dilaksanakan secara seimbang antara jumlah tenaga kerja dengan volume pekerjaannya, serta memiliki langkah-langkah dalam menyediakan tenaga kerja yang tepat pada jabatan yang tepat, pada waktu yang tepat serta siapa mengerjakan apa. Ketepatan dalam pembagian kerja sangat diperlukan, karena hal ini merupakan penentuan semua komponen fisik pekerjaan

yang dipandang perlu untuk pelaksanaan pekerjaan kantor dan pengkoordinasian dari komponen-komponen dalam suatu kesatuan yang efektif dan efisien. Jika hal ini sudah dilakukan, maka ada kemungkinan bisa tercapai efisiensi dan efektivitas kerja yang merupakan kebutuhan mendasar bagi setiap usaha yang dilakukan. Keinginan untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja, merupakan salah satu tujuan dalam bidang Pemerintahan. Dalam pengertian setiap pegawai dituntut untuk mampu bekerja secara efektif dan efisien dalam menjalankan roda pemerintahan maupun selaku insan pembangunan.

Setiap pegawai tidak dapat menghindari akan fungsi dan tugasnya, baik selaku abdi negara juga abdi masyarakat. Sebagai abdi negara tentunya dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan yang dibebankan dengan rasa penuh tanggung jawab yang tinggi. Selaku abdi masyarakat adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Dari hasil pengamatan sementara yang dilakukan dikelurahan Sambutan Kecamatan Sambutan ditemukan hal-hal sebagai berikut:

1. Rendahnya kualitas kerja pegawai (penempatan pegawai)
2. Penyelesaian pekerjaan belum sesuai dengan waktu yang ditetapkan (beban kerja)
3. Kinerja atau efektivitas kerja yang belum baik (spesialisasi pekerjaan dan volume pekerjaan)

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda”.

B. Rumusan Masalah

Suatu penelitian memerlukan rumusan masalah untuk menunjukkan ruang lingkup penelitian. Rumusan masalah berisi permasalahan yang nantinya akan peneliti teliti. Berikut peneliti uraikan definisi menurut para ahli mengenai rumusan masalah. Menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2017:54) menjelaskan bahwa “Perumusan masalah adalah usaha untuk menyatakan secara umum dan tersurat yang selanjutnya dijabarkan dalam bentuk pertanyaan.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2019: 63) “Rumusan masalah adalah pertanyaan yang peneliti susun berdasarkan masalah yang harus dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data.”

Kemudian menurut Lexy J. Moleong (2021: 122-123) “Masalah penelitian dirumuskan dalam penelitian untuk membatasi studi itu sendiri di samping diperlukan sebagai kriteria inklusi-eksklusif : sifat perumusan masalah sebelum penelitian akhirnya masih tentatif, yang berarti masalah masih dapat berkembang sekaligus disempurnakan sewaktu peneliti sudah berada dilapangan.”

Berdasarkan pendapat diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa rumusan masalah adalah beberapa pertanyaan yang bersangkutan dengan objek peneliti yang dijadikan dasar dalam menentukan strategi dalam proses penelitian. Oleh

karena itu, peneliti merumuskan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah :

Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian pada umumnya merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan dengan mengamati gejala-gejala secara teliti guna mendapatkan pemecahan suatu masalah atau dengan kata lain segala sesuatu yang akan maupun yang sedang kita kerjakan sudah tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai.

Berikut peneliti uraikan definisi menurut para ahli mengenai tujuan penelitian. Menurut.” Sedangkan menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2017: 56) “Tujuan penelitian ialah pernyataan mengenai apa yang hendak kita capai.”

Kemudian menurut Sugiyono (2015: 290) “menyatakan bahwa tujuan penelitian secara umum adalah untuk menemukan, mengembangkan, dan membuktikan.” Selanjutnya menurut Ulber Silalahi mengatakan bahwa (2012:9)”penelitian bertujuan untuk memberi solusi atas suatu masalah dan mendapat pengetahuan tentang suatu yang dianggap benar melalui proses observasi

Lebih lanjut menurut Lexy J. Moleong (2021: 98) “Tujuan penelitian adalah untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan. Implikasinya, masalah perlu dirumuskan dahulu, barulah tujuan penelitian ditetapkan, bukan sebaliknya.

Dari uraian para ahli di atas, tujuan penelitian adalah untuk memperoleh jawaban dari masalah penelitian yang telah ditentukan secara mendalam. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :Menentukan pola hubungan yang bersifat interaktif.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dalam kepentingan ilmu pengetahuan. Berikut peneliti paparkan beberapa definisi manfaat penelitian menurut beberapa ahli. Menurut Kaelen (2015: 235) “Suatu penelitian harus mempunyai manfaat yang jelas bagi kehidupan manusia, baik secara praktis, pragmatis, maupun manfaat secara teoritis dan normative” Lalu menurut Sugiyono (2018: 11) “Metode penelitian kuantitatif memiliki kegunaan sebagai berikut :

- a. Melakukan eksplorasi terhadap suatu objek untuk menemukan potensi yang ada pada objek tersebut;
- b. Memahami keunikan dari objek yang diteliti;
- c. Untuk memahami proses atau interaksi sosial;
- d. Memahami perasaan orang;
- e. Untuk mengkonstruksi fenomena, menemukan dan mengembangkan teori;
- f. Untuk memastikan kebenaran data;
- g. Untuk meneliti sejarah perkembangan kehidupan seseorang atau masyarakat.”

Menurut Sugiyono (2019: 387) mengemukakan bahwa “Setiap penelitian diharapkan memiliki manfaat. Manfaat tersebut bisa bersifat teoritis dan praktis. Untuk penelitian kualitatif manfaat penelitian lebih bersifat teoritis, yaitu untuk pengembangan ilmu, namun juga tidak menolak manfaat praktisnya untuk memecahkan masalah. Bila penelitian kualitatif dapat menemukan teori, maka akan berguna untuk menjelaskan, memprediksikan, dan mengendalikan suatu gejala.”

Kemudian menurut Lexy J. Moleong (2021: 401) “Manfaat penelitian dirumuskan secara singkat dan dengan bahasa yang tepat. Kegunaan penelitian baik bagi dunia ilmu pengetahuan, bidang ilmu itu sendiri dan masyarakat pada umumnya.” Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, manfaat penelitian adalah hal-hal yang diharapkan mampu membawa kegunaan yang berarti dalam ilmu pengetahuan sesuai dengan objek yang diteliti.”

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara praktis dan teoritis sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai. Berikut kegunaan praktis dan teoritis dalam penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

- a. Bermanfaat bagi peneliti yaitu sebagai pengalaman menulis dan berpikir secara ilmiah.
- b. Bagi peneliti menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda

- c. Diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan.
- d. Bagi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, untuk menambah pengetahuan dan wawasan bacaan bagi mahasiswa Program Studi Administrasi Publik dan mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda pada umumnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Jurusan Administrasi Publik.
- b. Penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda
- c. Bagi Kantor Kelurahan Sambutan Samarinda, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda
- d. Hasil penelitian ini diharapkan digunakan oleh pihak Kantor Kelurahan Sambutan Samarinda, dalam memperbaiki dan meningkatkan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

A. Variabel Penelitian (Teori)

Dalam suatu penelitian di butuhkan suatu teori yang berguna untuk menjelaskan suatu komponen atau variabel yang ada pada judul penelitian. Berikut peneliti uraikan definisi teori menurut para ahli. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2019: 85) menyatakan bahwa “Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi dan preposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis, melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramal fenomena.”

Selanjutnya menurut Cooper & Schindler yang dikutip oleh Sugiyono (2019: 85) menjelaskan “Teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena.” Lebih lanjut menurut Sugiyono (2019:85) menyatakan bahwa “Suatu teori akan memperoleh arti yang penting, bila ia lebih banyak dapat melukiskan, menerangkan, dan meramalkan gejala yang ada.”

Kemudian menurut Snelbecker yang dikutip oleh Lexy J. Moleong (2021:57) mendefinisikan “Teori merupakan perangkat proposisi yang berinteraksi secara sintaksi (yaitu mengikuti aturan tertentu yang dapat dihubungkan secara logis dengan lainnya dengan data atas dasar yang dapat diamati) dan berfungsi sebagai wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati.”

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, teori adalah kumpulan definisi mengenai variabel dalam suatu penelitian yang berguna untuk menjelaskan, menggambarkan gejala yang ada.

Selanjutnya berikut peneliti paparkan mengenai definisi konsep menurut para ahli.

Menurut Gusniwati (2015: 30) pemahaman konsep adalah suatu kemampuan menemukan ide abstrak dalam matematika untuk mengklasifikasikan objek-objek yang biasanya dinyatakan dalam suatu istilah kemudian dituangkan kedalam contoh dan bukan contoh, sehingga seseorang dapat memahami suatu konsep dengan jelas.

Sedangkan menurut Ulber Silalahi (2012: 112) “Konsep adalah suatu ide yang di ekspresikan sebagai salah satu simbol atau dalam kata-kata.”

Selanjutnya menurut Uhar Suhar Saputra (2012: 181) mengemukakan “Konsep adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku diamati.” Lebih lanjut menurut Hoy & Miskel yang dikutip oleh Sugiyono (2018: 81) “Konsep adalah istilah yang bersifat abstrak dan bermakna generalisasi.”

Berdasarkan uraian definisi di atas, konsep adalah prosedur yang digunakan dalam suatu penelitian digunakan oleh peneliti sebagai arahan dalam menyelesaikan penelitian yang dilakukan.

1. Pembagian Kerja

Menurut Wibowo (dalam Faldi 2019: 15) menyatakan pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan. Pekerjaan tersebut

mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan. Dan menurut Hasibuan (2016: 125) mengemukakan bahwa pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja (departemen). Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi : Penempatan pegawai, Beban kerja, Spesialisasi pekerjaan, dan volume pekerjaan.

Sedangkan menurut Sutarto (2015:123) berpendapat bahwa pembagian kerja dibagi ke dalam 2 (dua) macam pengertian sebagai berikut:

1. Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu;
2. Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu.

Sedangkan menurut Silalahi (2011:416) yaitu: Pembagian kerja adalah mengidentifikasikan dan menetapkan pekerjaan atau tugas-tugas organisasional yang esensial dan aktivitas kunci untuk di kerjakan ke dalam pekerjaan-pekerjaan yang secara logis dikerjakan oleh seorang atau kelompok.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah proses perincian serta pengelompokan pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sehingga bertanggung jawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas

tertentu dan bukan keseluruhan tugas. Maka pembagian kerja merupakan salah satu cara untuk mempermudah individu atau kelompok dalam mengerjakan tugas dikarenakan spesialisasi dalam melakukan pekerjaan.

a. Alasan Pembagian Kerja

Adapun alasan diadakannya pembagian kerja adalah seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada di dalam sebuah organisasi tanpa bantuan dari orang lain.

Menurut Sondang P. Siagian (2014: 38) ada tiga alasan dari pembuatan pembagian kerja yaitu :

1. Beban kerja
2. Jenis pekerjaan yang beragam
3. Berbagai spesialisasi yang diperlukan

Dengan adanya pembagian kerja, pegawai atau karyawan dituntut dan bertanggung jawab atas setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Spesialisasi pekerjaan diciptakan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi, maksudnya adalah setiap fungsi-fungsi tersebut perlu keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

b. Indikator-Indikator Pembagian Kerja

Indikator dalam pembagian kerja menurut Lin Grensing Pophal (2013: 8) yang dialih bahasakan oleh Sugiri, Indikator-indikator pembagian kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah bahwa setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki, sebab tidak tepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal. Menurut Suwatno (2013: 116) mengemukakan penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat. Setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan kemampuan, dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidak tepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal. Indikatornya adalah :

- a. Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan
- b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. (Sutarto, 2015:103). Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya. Indikatornya adalah:

- a. Adanya pemberian tugas yang merata
 - b. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c. Jumlah pekerjaan yang diberikan
3. Spesialisasi Pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus. (Sutarto, 2015: 110). Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri.

- a. Penguasaan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian
- b. Kenyamanan terhadap pekerjaan

2. Efektivitas Kerja Pegawai

a. Pengertian Efektivitas

Persepsi tentang efektivitas sesungguhnya bersumber dari salah satu kriteria ilmu administrasi yang berkembang secara alamiah ke dalam berbagai aktivitas kehidupan manusia untuk mencapai tujuan yang mereka hendaki. Memang secara alamiah dalam realitas bahwa apa yang kita bayangkan sebelumnya itu mungkin dapat terjadi, tetapi mungkin juga tidak, namun kalau memang kita telah mengetahui secara pasti akan terjadi sesuatu itu.

Untuk memberi penjelasan mengenai pengertian Efektivitas, peneliti mengutip pendapat beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti dalam Hendra Hermawan (2021: 152) mengemukakan bahwa Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat. Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, janganlah kita memikirkan kelemahan-kelemahan pada diri kita, kelompok atau organisasi, tetapi yang terpenting bagaimana mengubah kelemahan itu menjadi kekuatan sehingga tujuan yang ditetapkan sebelumnya itu dapat dilaksanakan dengan baik untuk menciptakan keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disamping itu, Makmur (2015) menyatakan bahwa "efektivitas dapat kita katakan sebagai ketepatan harapan, implementasi, dan hasil yang di capai". Setiap orang pasti mempunyai kekurangan atau kelemahan walaupun orang tersebut mempunyai kecerdasan yang sempurna, namun tidak akan luput dari pada kekeliruan dan bahkan kesalahan. Oleh sebab itu untuk menentukan tingkat efektivitas keberhasilan seseorang, kelompok, organisasi, bahkan sampai kepada negara pun kita harus melakukan perbandingan antara kebenaran atau ketepatan dengan kekeliruan atau yang dengan dilakukan.

Menurut Beni (2016: 69) Efektivitas adalah hubungan antara *output* dan tujuan atau dapat juga dikatakan merupakan ukuran seberapa jauh tingkat *output*, kebijakan dan prosedur dari organisasi. Efektivitas juga berhubungan dengan derajat keberhasilan suatu operasi pada sektor publik sehingga suatu kegiatan dikatakan efektif jika kegiatan tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap kemampuan menyediakan pelayanan masyarakat yang merupakan sasaran yang telah ditentukan.

Menurut Mardiasmo (2017: 134) Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif. Indikator efektivitas menggambarkan jangkauan akibat dan dampak (*outcome*) dari keluaran (*Output*) program dalam mencapai tujuan program. Semakin besar kontribusi *output* yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan atau sasaran yang ditentukan, maka semakin efektif proses kerja suatu unit organisasi.

Dengan demikian efektivitas merupakan ukuran, guna menilai sejauh mana pelaksanaan tugas pokok, bagaimana interaksi organisasi yang baik dengan lingkungan luar dan dalam, serta bagaimana tekanan perhatiannya terhadap perilaku manusia dalam pencapaian tujuan organisasi dan bagaimana caranya mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya.

b. Pengertian Efektivitas Kerja

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing-masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2016: 48) “Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”.

Menurut Steers (2017: 14) efektivitas kerja adalah mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutarto (2012: 38) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Sedangkan

menurut Siagian (2012: 22) Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan demikian, dari berbagai pendapat diatas maka efektivitas kerja merupakan nilai-nilai untuk mengukur suatu tingkatan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan agar kedepan memberikan kegunaan untuk mewujudkan visi dan misi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

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

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karena menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola – pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

b. Karakteristik Lingkungan

Secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara pegawai dan kondisi kerja. Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan yang artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.

c. Karakteristik Pekerja

Faktor ini yang paling mempengaruhi efektivitas kerja karena meskipun sarana dan prasarana begitu lengkap, baiknya mekanisme kerja, namun apabila tidak ada dukungan kualitas sumber daya manusia yang mengisinya tidak akan ada artinya.

d. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

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

d. Indikator Efektivitas Kerja

Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Hasibuan (2016: 132) yaitu:

- a. Kualitas Kerja. Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

- b. Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
- c. Pemanfaatan Waktu. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

B. Hipotesis

Dari rumusan masalah dan kerangka dasar teori yang telah dijelaskan, maka sampailah pada suatu pembuatan hipotesis. Sebagai gambaran yang berkaitan dengan hipotesis, peneliti menjelaskan berdasarkan pendapat ahli.

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” (Sugiyono, 2018: 93).

Menurut Dantes (2012), hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian.

Sutrisno Hadi (2015: 85) memberi batasan mengenai hipotesis sebagai “pernyataan yang merupakan konklusi yang bersifat sementara, sehingga mungkin benar dan mungkin salah. Dia akan ditolak jika salah dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat tergantung pada hasil penelitian atas fakta-fakta yang dikumpulkan”.

Menurut Harbani Pasolong (2020: 84) mengatakan bahwa, “Hipotesis yaitu suatu kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya atau hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau

dugaan sementara dimana ada kemungkinannya benar dan juga kemungkinannya salah”.

Menurut Ulber Silalahi (2012: 174) mengatakan bahwa, “Hipotesis ini (Hipotesis null) menyatakan hubungan atau perbedaan antara dua variabel rata-rata dari dua kelompok dalam populasi adalah *equal zero* atau *no diraction*”.

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara yang mungkin benar atau mungkin salah dan untuk membuktikannya perlu diadakan penelitian. Hasil hipotesis akan diterima jika didukung oleh data-data dan sebaliknya hipotesis akan ditolak jika data-data tidak dapat mendukung penelitian tersebut.

Dengan demikian, maka hipotesis penelitian ini adalah :

Hipotesis H_a : Diduga Pembagian Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda

Hipotesis H_o : Diduga Pembagian Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda

C. Defenisi Konsepsional

Di dalam suatu penelitian, apabila masalahnya sudah dirumuskan dan kerangka dasar teorinya sudah jelas, maka akan tampak gejala-gejala mana yang perlu didefenisikan agar mendapat suatu gambaran mengenai fenomena yang ada.

Menurut pendapat Ulber Silalahi (2012: 196), “ Konseptualisasi ialah suatu abstrak yang mewakili suatu ide. Bagaimana Anda dapat mengobservasi atau mengukur sesuatu tanpa mengetahui apa yang sedang Anda lihat”.

Menurut A.M. Heru Basuki (2012: 23), “Konsepsional adalah yang menggambarkan adanya hubungan antara konsep yang khusus yang akan diteliti. Konsepsional juga digunakan untuk mendefinisikan pengertian di dalam penelitian, agar tidak mengalami pembiasaan dalam pengumpulan data hingga pada tahap analisis penelitian”.

Menurut Nana Sudjana (2010: 22) “Definisi konsepsional adalah abstrak mengenai fenomena yang dirumuskan atas generalisasi dari jumlah karakteristik kejadian atau keadaan kelompok atau individu tertentu”.

Pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa definisi konsepsional adalah pembatas mengenai pengertian tentang suatu konsep dengan menggunakan konsep lain.

Dengan didasari konsep tersebut diatas, maka peneliti akan mengetengahkan definisi konsepsional dari kedua variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Pembagian Kerja adalah perincian maupun pengelompokkan satu sama lain serta adanya pemerataan beban aktivitas atau tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam suatu kantor atau organisasi.
2. Efektivitas Kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya, sebagai akibat dari kemampuan adaptasi dengan lingkungannya, sehingga semua rencana dapat tercapai.

D. Defenisi Operasional

Defenisi Operasional merupakan langkah akhir dalam menentukan kriteria dalam mencari jawaban terhadap rumusan hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Sugiyono (2018), “Definisi Operasioanal adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasioanl menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama ataupun mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik”.

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa defenisi operasional merupakan suatu pembatasan tentang data yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diselidiki, dengan merumuskan indikator-indikator yang diukur dari variabel tersebut.

Adapun indikator-indikator yang diukur dalam independen variabel (Pembagian Kerja) meliputi :

1. Penempatan Pegawai
2. Beban kerja
3. Spesialisasi pekerjaan
4. Volume Pekerjaan

Indikator-indikator dalam dependen variabel (Efektivitas Kerja) meliputi :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pemanfaatan Waktu
4. Pencapaian Tujuan (sasaran)

E. Jenis Penelitian

Berkaitan dengan jenis penelitian yang harus peneliti gunakan, yaitu penelitian Verifikatif, alangkah baiknya peneliti kemukakan terlebih dahulu beberapa pendapat para ahli tentang Penelitian Verifikatif.

Menurut pendapat Moch. Nazir (2011: 91) pengertian pendekatan verifikatif sebagai berikut: “Penelitian Verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (hubungan sebab akibat) antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis menggunakan suatu perhitungan statistik sehingga di dapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

Menurut Sugiyono (2014 : 6), Penelitian verifikatif yaitu penelitian dilakukan dengan tujuan menguji kebenaran dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Dan menurut Sugiyono (2017: 20), Penelitian Verifikatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, maka jenis penelitian yang sesuai dengan pendapat para ahli tersebut adalah penelitian verifikatif atau kausalitas yaitu mencari hubungan sebab akibat antara kedua variabel yang diteliti, yaitu Pembagian Kerja sebagai independen variabel dan Efektivitas Kerja sebagai dependen variabel, dengan mengadakan pengujian hipotesis.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jadwal Penelitian

Hal utama yang harus disusun dalam melakukan suatu penelitian yaitu menetapkan jadwal penelitian guna memudahkan peneliti dalam mengatur waktu sehingga penelitian dapat terlaksana dengan lancar dan selesai tepat pada waktunya. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014: 73) “Waktu penelitian adalah tanggal, bulan, dan tahun dimana penelitian dilakukan”. Menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2017: 77) “Waktu penelitian adalah waktu yang digunakan untuk membatasi variabel-variabel yang di teliti dalam pendekatan kualitatif dan keabsahan data dalam pendekatan penelitian kualitatif.”

Selanjutnya menurut Sugiyono (2018: 37) menyatakan bahwa “Pada umumnya jangka waktu penelitian kualitatif cukup lama, karena tujuan penelitian kualitatif bersifat penemuan. Bukan sekadar pembuktian hipotesis dalam penelitian kuantitatif.” Lebih lanjut menurut Dedi Amrizal (2019: 115) “Jadwal penelitian berisi rencana pelaksanaan penelitian. Dalam menyajikan rencana, kegiatan penelitian pasca seminar rencana penelitian (proposal penelitian). Pembuatan jadwal rencana penelitian (pasca proposal penelitian) ini harus berdasarkan berbagai pertimbangan yang matang.

Berdasarkan teori para ahli di atas, maka dapat diuraikan bahwa jadwal penelitian adalah rencana pelaksanaan penelitian yang berisi tahapan-tahapan rencana kegiatan dari awal sampai akhir penelitian. Demikian pula dengan halnya

penelitian ini, dibutuhkan tahapan-tahapan rencana kegiatan dari awal sampai akhir penelitian. Adapun jadwal kegiatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Jadwal Penelitian				
		2023 – 2025				
		Februari 2023	Maret 2023	Desember 2023	Januari 2024	Juli 2025
1	Observasi					
2	Pengajuan Judul Penelitian					
3	Seminar Proposal					
4	Penelitian					
5	Seminar hasil					
6	Pendadaran					

Sumber: Disusun peneliti 2025

B. Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian diperlukan lokasi penelitian yang digunakan peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Adapun lokasi penelitian yang peneliti pilih ialah di Kantor Kelurahan Sambutan di Jl. Sultan Sulaiman RT. 19 Samarinda, Kecamatan Sambutan, Kalimantan Timur.

C. Populasi dan Sampel

Sebagai gambaran mengenai apa yang dimaksud dengan populasi dan sampel, peneliti mengutip pendapat ahli sebagai berikut :

Menurut Rachmad Trijono (2015: 30-31) menyebutkan bahwa, “Populasi adalah keseluruhan unit yang menjadi objek kegiatan statistik baik yang berupa

instansi pemerintah, lembaga, organisasi, orang, benda maupun objek lainnya. Sedangkan Sampel adalah sebagian unit populasi yang menjadi objek penelitian untuk memperkirakan karakteristik suatu populasi”.

Populasi ialah “wilayah generalisasi atas objek ataupun subjek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2018).

Menurut Hartono (2011: 46), “Populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan data yang tidak terhingga. Penelitian hanya dapat dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhingga saja”.

Menurut Sugiyono (2010: 118), “ Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Maksudnya sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut”.

Kemudian menurut Ulber Silalahi (2012: 254) bahwa “Sampel adalah satu subset (subgrup dari himpunan mana pun) atau tiap bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi”.

Berdasarkan pertimbangan pendapat ahli yang dikemukakan diatas, maka sebagai populasi adalah Pegawai Kelurahan Sambutan Kota Samarinda sebanyak 17 orang dan 13 orang masyarakat dari Kelurahan Sambutan. Mengingat populasi

tidak terlalu banyak dan secara keseluruhan berada dalam satu atap, maka peneliti tidak mengambil sampel, jadi seluruh populasi dijadikan sebagai responden atau penelitian dilakukan dengan cara sensus. Sedangkan masyarakat diambil dari data sampelnya.

Untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai populasi, maka peneliti tampilkan dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 3. 2 Jumlah Pegawai Kelurahan dan masyarakat Sambutan Tahun 2023

No.	Uraian	Jumlah
1.	Sekretaris Lurah	1
2.	Kasi Tata Pemerintahan	1
3.	Kasi Kesejahteraan Dan Pemberdayaan Masyarakat	1
4.	Kasi Ekonomi Dan Pembangunan	1
5.	Staff Sekretaris	1
6.	Staff Kasi Tata Pemerintahan	2
7.	Staff Kasi Ekonomi dan Pembangunan	2
8.	Staff	6
9.	Satpol PP	2
10.	Masyarakat	13
	J u m l a h	30

Sumber Data : Kelurahan Sambutan Samarinda Tahun 2023

D. Gejala Yang Dihadapi

Dalam suatu penelitian pada umumnya penelitian selalu dihadapkan atas dua gejala yaitu gejala nominal dan gejala kontinum, dimana kedua gejala ini mempunyai ciri yang berbeda dan secara otomatis prosedur dan alat pengukuran berbeda.

Sutrisno Hadi (2004 : 90) menyebutkan bahwa “ pada prinsipnya seorang penyidik akan menghadapi dua jenis gejala, yaitu gejala nominal dan gejala kontinum ”. “ Gejala nominal adalah suatu gejala yang dapat di golong-golongkan

secara terpisah, secara diskrit, secara katagorik. Gejala nominal adalah gejala yang bervariasi menurut jenis. Sedangkan gejala kontinum adalah gejala yang bervariasi menurut tingkatan. Gejala ini memiliki kontiunitas ciri-ciri yang tidak dapat di gunakan untuk menggolong-golongkan subjek pendukung gejala itu ”.

Menurut Sugiyono (2011 : 4), “ Data nominal adalah data yang hanya dapat di golongan secara terpisah”. Sedangkan “ Data kontinum adalah data yang bervariasi menurut tingkatan dan ini di peroleh dari hasil pengukuran ”.

Dalam penelitian ini, gejala-gejala yang di temukan adalah gejala kontinum dan gejala nominal. Data kontinum adalah data dalam bentuk angka atau bilangan yang di peroleh berdasarkan hasil pengukuran. Data kontinum dapat berbentuk bilangan bulat atau pecahan tergantung jenis skala pengukuran yang di gunakan. Data kontinum adalah data yang nilainya ada pada suatu interval tertentu atau berada pada nilai yang satu ke nilai yang lainnya.

Data nominal adalah data yang di peroleh dari pengelompokan objek berdasarkan kategori tertentu. Walaupun data nominal dapat di nyatakan dalam bentuk angka, namun angka tersebut tidak memiliki urutan atau makna matematis sehingga tidak dapat dibandingkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti hanya mengukur gejala kontinumnya saja. Karena berdasarkan tingkatannya dapat di ukur kualitas dan di hitung kuantitasnya.

E. Alat Ukur Data

Sesuai dengan gejala yang di hadapi yaitu gejala kontinum, maka alat pengukuran data yang relevan untuk di gunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal.

Menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi dalam bukunya Harbani Pasolong (2020 : 150) menyebutkan,“Pengukuran Ordinal merupakan pengukuran yang mengelompokkan data menjadi beberapa bagian mempunyai nilai, status atau tingkatan yang berbeda ”.

Menurut Ulber Silalahi (2012 : 220) mengatakan bahwa “ Skala Ordinal mengurut kategori respons dari tingkat yang terendah ke tingkat yang tertinggi menurut atribut dalam suatu urutan atau orde tertentu. Ukuran ordinal menunjukkan perbedaan berdasarkan urutan yang berjenjang berdasarkan urutan logis sesuai dengan besarnya tingkat kategori yang di miliki. Jika kepada tiap kategori atau jenjang respons di beri angka, angka yang di gunakan dalam skala ordinal adalah non quantitative sebab angka tersebut hanya menunjukkan relative positions dalam satu seri urutan ”.

Uhar Suharsaputra (2014 : 73) berpendapat, “Alat pengukur data adalah pengukuran dimana skala yang di gunakan di susun secara terurut dari yang rendah sampai yang tertinggi menurut suatu ciri tertentu, namun antara urutan atau (ranking) yang satu dengan yang lainnya tidak mempunyai jarak yang sama”.

Saifuddin Azwar (2001 : 77) berpendapat, “ Biasanya seorang peneliti menginginkan *range* yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Adapun peneliti dapat menggunakan jenjang 3 (1, 2, 3), jenjang 5

(1, 2, 3, 4, 5), jenjang 7 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7). Jenjang mana yang lebih cocok untuk di gunakan bergantung dari populasi penelitian ”.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menggunakan jenjang lima dengan mengurutkan jawaban responden dari tingkat paling rendah sampai tingkat paling tinggi, dengan memberkan pilihan jawaban pertanyaan terhadap responden dengan menggunakan 5 jawaban, yaitu :

1. Bila responden menjawab (a) di beri nilai 5
2. Bila responden menjawab (b) di beri nilai 4
3. Bila responden menjawab (c) di beri nilai 3
4. Bila responden menjawab (d) di beri nilai 2
5. Bila responden menjawab (e) di beri nilai 1

F. Teknik Pengumpulan Data

Sebuah penelitian dapat dikatakan berhasil apabila data telah dikumpulkan. Sebaliknya, jika data belum dikumpulkan maka suatu penelitian dikatakan belum berhasil. Menurut Sugiyono (2018:104) menyatakan “Teknik pengumpulan merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi atau gabungan keempatnya.” Kemudian menurut Ibrahim (2018:80) menyatakan “Mengingat banyaknya teknik pengumpulan data, terdapat beberapa teknik lazim

yang cenderung digunakan diantaranya observasi, wawancara, dokumentasi, dan focus group discussion.”

Selanjutnya menurut Sugiyono (2012:137) “ Teknik pengumpulan data kualitatif dapat dilakukan dengan cara :

1. Penelitian perpustakaan (*Library Research*) yaitu : pemanfaatan perpustakaan sebagai sarana dalam mengumpulkan data dengan mempelajari buku-buku yang ada kaitannya dengan judul dan pembahasan skripsi ini.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu :
 - a. Observasi, yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan penelitian langsung.
 - b. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab untuk melengkapi keterangan- keterangan yang berkaitan dengan penelitian ini.
 - c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen sebagai sumber data.”

Lebih lanjut menurut Dedi Amrizal (2019:109) menyatakan “Teknik pengumpulan data diperlukan untuk pengadaan data primer bagi suatu penelitian. Jenis Teknik yang dipilih dan digunakan dalam pengumpulan data haruslah memperhatikan sifat dan karakteristik penelitian yang dilakukan, kualifikasi pengumpul data.”

Dari beberapa definisi para ahli di atas, teknik pengumpulan data merupakan rangkaian cara untuk mengumpulkan data guna menyelesaikan penelitian. Dengan demikian teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu

dengan kepustakaan dan lapangan diantaranya observasi, wawancara dan dokumentasi.

G. Analisis Data Yang Dipergunakan

Dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk membuktikan sejauh mana pembagian kerja mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda.

Menurut Sugiyono (2019 : 241), “ Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metabelasi data berdasarkan variabel dari seluruh perhitungan untuk menjawab rumusan dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan ”.

Untuk menganalisis data yang di hasilkan, digunakan suatu alat ukur menggunakan formulasi koefisien korelasi Rank Spearman (r_s), dalam Sidney Sigel (2011: 255 – 256), sebagai berikut :

1. Jika dalam perhitungan terdapat angka sama atau kembar di gunakan rumus :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \times \sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

Dimana :

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

2. Jika dalam perhitungan tidak terdapat angka sama atau kembar di gunakan:

$$r_s = \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Setelah di dapat r_s empiris, kemudian di bandingkan dengan r_s teoritis (tabel) pada N kasus, tingkat signifikan alfa 0,05. Apabila r_s empiris lebih besar atau sama dengan r_s tabel maka terdapat pengaruh independen variabel dengan dependen variabel. Sebaliknya apabila r_s empiris lebih kecil dari r_s tabel maka tidak terdapat pengaruh antara independen variabel dengan dependen variabel.

Keterangan :

r_s : Koefisien korelasi Rank Spearman

N : Populasi/sampel penelitian (Responden)

T : Faktor Koreksi

x : Ranking pada independen variable

y : Ranking pada dependen variabel

d_i^2 : Jumlah keseluruhan d_i^2 di mana d_i adalah harga masing-masing subjek yang di dapat dari selisih antara rangking x dan y .

t : Banyak observasi yang berangka sama pada suatu ranking tertentu.

12 : Bilangan tetap

1 : Bilangan tetap

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Kelurahan Sambutan

Kecamatan Sambutan berasal dari kata dasar *Sambut* yang mengalami proses morfologi yaitu proses afiksasi. Bentuk afiks yang terdapat pada proses nama Kecamatan Sambutan ada tiga jenis, yaitu prefiks, simulfiks dan sufiks. Terdapat empat makna leksikal proses pembentukan nama sambutan. Kedua, hubungan antara bahasa, budaya dan pikiran masyarakat dalam relativitas bahasa Sapir-Whorf ada kaitannya dengan nama Kecamatan Sambutan. Masyarakat bersuku Banjar memiliki budaya saling tolong-menolong, saling menjalin silaturahmi, dan saling menerima pemberian. Sehingga pola pikir masyarakat sehari-harinya terbentuk kosa kata peristiwa-peristiwa tersebut. Akhirnya masyarakat Banjar menggunakan bahasa sambut-menyambut yang artinya tolong-menolong ketika ada hajatan atau acara lainnya. Budaya masyarakat Banjar ini yang menjadi cerminan dalam penamaan Kecamatan Sambutan.

2. Deskripsi Wilayah

Kelurahan Sambutan termasuk dalam wilayah Kecamatan Sambutan, Kota Samarinda, Propinsi Kalimantan Timur.

Tabel 4. 1 Monografi Kelurahan Keadaan pada bulan Juli-Desember tahun 2020

No.	Monografi Kelurahan Sambutan	
1	Nama Kelurahan	SAMBUTAN
2	Tahun Pembentukan	11 September 2001
3	Dasar Umum Pembentukan	Peraturan Daerah Kabupaten/Kota
4	Nomor Kode Wilayah	1002
5	Nomor Kode Pos	75115
6	Kecamatan	Sambutan
7	Kabupaten/Kota	Samarinda
8	Provinsi	Kalimantan Timur

3. Data Umum

Kelurahan Sambutan memiliki lahan persawahan, perladangan dan perkebunan dengan luas wilayah kurang lebih 30,50 km²

Tabel 4. 2 Tipologi Kelurahan Sambutan

No.	Tipologi Kelurahan	
1	Persawahan	110 ha/m ²
2	Perladangan	375 ha/m ²
3	Perkebunan	30 ha/m ²
4	Peternakan	-
5	Nelayan	-
6	Pertambangan/galian	-
7	Kerajinan dan industry	-
8	Industri sedang dan besar	-
9	Jasa dan perdagangan	-

Tabel 4. 3 Luas Wilayah Kelurahan Sambutan

No.	Luas Wilayah Kelurahan Sambutan	
1	Luas wilayah	30,50 km ²

Tabel 4. 4 Batas Wilayah Kelurahan Sambutan

No.	Batas Wilayah Kelurahan Sambutan	
1	Sebelah Utara	Kelurahan Sungai Pinang Dalam / Mugirejo
2	Sebelah Selatan	Kelurahan Sungai Kapih / Pulau Atas
3	Sebelah Barat	Kelurahan Sungai Dama / Selili / Sidodamai
4	Sebelah Timur	Kelurahan Makroman

Tabel 4. 5 Jumlah Penduduk

No.	Jumlah Penduduk Kelurahan Sambutan		Kepala Keluarga (KK)
1	Laki-laki	10586 orang	8428
2	Perempuan	10084 orang	
	Jumlah Penduduk	20670 orang	

Tabel 4. 6 Mata Pencaharian Penduduk Kelurahan Sambutan

No.	Mata Pencaharian Penduduk Kelurahan Sambutan	Jumlah (orang)
1	Pegawai Negeri Sipil	3.360
2	Tentara	80
3	Polisi	100
4	Swasta	7.220
5	Wiraswasta/Pedagang	6.265
6	Tani	480
7	Pertukangan	2.480
8	Pensiunan	380
9	Nelayan	270
10	Pemulung	35
Total		20.670

Tabel 4. 7 Tingkat Pendidikan Masyarakat Kelurahan Sambutan

No.	Tingkat Pendidikan Masyarakat Kelurahan Sambutan	Jumlah (orang)
1	Taman Kanak-kanak	115
2	Sekolah Dasar	570
3	SMP	320
4	SMA/SMA	428
5	Akademi/D1-D3	78
6	Sarjana	55
7	Pasca Sarjana	18
8	Pondok Pesantren	18
9	Pendidikan Keagamaan	24

Tabel 4. 8 Jumlah penduduk Miskin dan UMR Kelurahan Sambutan

No.	Jumlah penduduk miskin dan UMR	
1	Jumlah penduduk Miskin (MenurBPJS)	727 jiwa /352 jiwa
2	UMR Kabupaten/Kota	Rp. 2.156.00,-

Tabel 4. 9 Sarana dan Prasarana

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Kantor Kelurahan	1
2	Prasarana Kesehatan	1
3	Prasarana Pendidikan	3
4	Prasarana Ibadah	3
5	Prasarana Umum	1

4. Data Personil**Tabel 4. 10 Nama Anggota Kelurahan**

No.	Nama Anggota Kelurahan	
1	Kepala Kelurahan (Lurah)	Tri Andarmo, M.Si
2	Sekretaris Lurah	Misnawati, S.E
3	Kasi Pemerintahan	Rudiansyah. S.Sos
4	Kasi Ekonomi, Pembangunan dan Lingkungan Hidup	Leny Mariani, S.E
5	Kasi Kesra	Nurul Huda, S.Sos.
6	Pengelola Data	Udin, S.E
7	Pengadministrasi Umum	Wahyu Wahdini, A.Md
8	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	Chrislina Wijaya
9	Pengadministrasi Umum	Alpian Noor
10	Pengadministrasi Umum	Zulkarnain
11	Pengadministrasi Umum	Syahrudin
12	Pengadministrasi Umum	Muhammad Zainudin
13	Pengadministrasi Umum	Novita Oktavianti

5. Visi Misi Kelurahan

(Sumber : Monografi Kelurahan Sambutan Tahun 2020)

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan Kelurahan Sambutan yang ingin dicapai. Visi Kelurahan Sambutan adalah “Terwujudnya pelayanan

masyarakat yang Santun, Mudah, Amanah, Rasional dan Bertanggung Jawab (SMART)”).

Misi adalah pernyataan yang menjawab bagaimana cara mencapai aspirasi atau organisasi itu, ada yang sifatnya menggambarkan tujuan jangka panjang dan berfungsi memberikan tatanan yang teguh dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan. Misi dari Kelurahan Sambutan ialah “ Meningkatkan pelayanan publik yang prima dengan didukung oleh kinerja aparatur pemerintah kelurahan yang profesional, bertanggung jawab dan melayani dengan hati.”

B. Hasil Penelitian

Setelah melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh antara dua variabel, adapun indikator dari dua variabel penelitian ini, dimana pembagian kerja sebagai independen variabel dan efektivitas kerja sebagai dependen variabel, yang mana variabel independen terdiri dari 4 indikator dan dependen 4 indikator.

Dalam penelitian ini pengambilan populasi dan sampel peneliti menggunakan teknik sampel sensus yang menjadi responden dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Sambutan dan masyarakat Kelurahan Sambutan Kota Samarinda.

Untuk mendapatkan data pengukuran dua variabel yang diteliti, maka setiap indikator peneliti membuat 2 pertanyaan dengan 5 (Tiga) pilihan jawaban masing-masing karena terdapat 8 indikator dari 2 variabel. Jadi

keseluruhan pertanyaan yang diberikan kepada responden ada 16 pertanyaan sesuai indikator variabel.

Hasil dari jawaban responden yang telah mengisi kuesioner yang diberikan akan disajikan dalam bentuk tabel dan persentase data yang diberikan skor atau nilai sesuai dengan tingkat jawaban, seperti yang telah dikemukakan pada alat pengukur data dalam bab III, yaitu :

1. Apabila responden memilih jawaban (a) diberi skor 5
2. Apabila responden memilih jawaban (b) diberi skor 4
3. Apabila responden memilih jawaban (c) diberi skor 3
4. Apabila responden memilih jawaban (d) diberi skor 2
5. Apabila responden memilih jawaban (e) diberi skor 1

Selanjutnya peneliti sajikan data-data mengenai kedua variabel tersebut dari masing-masing indikatornya.

1. Pembagian Kerja

Untuk mengukur variabel pembagian kerja digunakan 4 (empat) indikator yaitu :

- a. Penempatan pegawai
- b. Beban kerja pegawai
- c. Spesialisasi pekerjaan
- d. Volume pekerjaan.

Supaya uraian yang peneliti sajikan lebih jelas, maka peneliti menyajikan data yang telah didapat selama mengadakan penelitian di

lapangan, dengan cara menyebarkan angket kepada 30 orang responden pada Kelurahan Sambutan Kota Samarinda sebagai berikut :

a. Penempatan Pegawai

Penempatan Pegawai merupakan suatu kegiatan menata dan menempatkan pegawai pada suatu bidang kegiatan tertentu dengan beberapa pertimbangan, dengan tujuan agar pegawai yang ditempatkan tersebut dapat mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang ditempatkan adalah warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan dalam negeri, atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pertanyaan pertama (1) : Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi pegawai di dalam Kantor Kelurahan Sambutan ?

Tabel 1.1 Jawaban responden mengenai kemampuan dan ketrampilan kerja sangat menentukan posisi pegawai di dalam Kantor Kelurahan Sambutan :

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	0	0
2	Setuju	4	22	73,33
3	Cukup Setuju	3	5	16,67
4	Kurang Setuju	2	3	10
5	Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat setuju tidak ada responden dengan persentase 0%, yang

menjawab (b) setuju ada 22 responden dengan persentase 73,33%, yang menjawab (c) cukup setuju ada 5 responden dengan persentase 16,67%, yang menjawab (d) kurang setuju ada 3 responden dengan persentase 10% dan yang menjawab (e) tidak setuju, tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden setuju mengenai kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi pegawai di dalam Kantor Kelurahan Sambutan.

Pertanyaan kedua (2) : Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai atau rekan kerja pegawai yang ditempatkan di Kantor Kelurahan Sambutan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan Kantor ?

Tabel 1.2 Jawaban responden mengenai pegawai atau rekan kerja pegawai yang ditempatkan di Kantor Kelurahan Sambutan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan Kantor

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	1	3,33
2	Sesuai	4	14	46,67
3	Cukup Sesuai	3	12	40
4	Kurang Sesuai	2	2	6,67
5	Tidak Sesuai	1	1	3,33
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat sesuai ada 1 responden dengan persentase 3,33%, yang menjawab (b) sesuai ada 14 responden dengan persentase 46,67%, yang menjawab (c) cukup sesuai ada 12 responden dengan persentase 40%, yang menjawab (d) tidak sesuai ada 2 responden dengan persentase 6,67% dan yang menjawab (e) tidak sesuai ada 1 responden dengan persentase 3,33%. Kesimpulannya responden bahwa pegawai atau rekan kerja

pegawai yang ditempatkan di Kantor Kelurahan Sambutan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan kantor.

b. Beban Kerja Pegawai

Beban kerja pegawai yang dimaksudkan disini adalah tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan kepada pegawai, agar pegawai merasa sama dipentingkan, agar turut berpartisipasi dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pertanyaan pertama (1) : Menurut Bapak/Ibu, apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan pegawai ?

Tabel 1.3 Jawaban responden mengenai beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan pegawai

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	0	0
2	Sesuai	4	20	66,67
3	Cukup Sesuai	3	9	30
4	Kurang Sesuai	2	1	3,33
5	Tidak Sesuai	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat sesuai tidak ada responden dengan persentase 0%, yang menjawab (b) sesuai ada 20 responden dengan persentase 66,67%, yang menjawab (c) cukup sesuai ada 9 responden dengan persentase 30%, yang menjawab (d) kurang sesuai ada 1 responden dengan persentase 3,33% dan yang menjawab (e) tidak sesuai tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan pegawai.

Pertanyaan kedua (2) : Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah mampu menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan ?

Tabel 1.4 Jawaban responden mengenai pegawai sudah mampu menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Mampu	5	1	3,33
2	Mampu	4	19	63,34
3	Cukup Mampu	3	10	33,33
4	Kurang Mampu	2	0	0
5	Tidak Mampu	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat mampu 1 responden dengan persentase 3,33%, yang menjawab (b) mampu ada 19 responden dengan persentase 63,34%, yang menjawab (c) cukup mampu ada 10 responden dengan persentase 33,33%, yang menjawab (d) kurang mampu tidak ada responden dengan persentase 0% dan yang menjawab (e) tidak mampu tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden mampu menangani beban kerja sebagaimana ditugaskan.

c. Spesialisasi Pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri. Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu

sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

Pertanyaan pertama (1) : Apakah Bapak/Ibu setuju jika Pimpinan bertindak tepat dengan memberikan tugas sesuai kemampuan pegawai ?

Tabel 1.5 Jawaban responden mengenai pimpinan telah bertindak tepat dengan memberikan tugas dengan kemampuan pegawai

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	2	6,67
2	Setuju	4	25	83,33
3	Cukup Setuju	3	2	6,67
4	Kurang Setuju	2	1	3,33
5	Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat setuju 2 responden dengan persentase 6,67%, yang menjawab (b) setuju ada 25 responden dengan persentase 83,33%, yang menjawab (c) cukup setuju ada 2 responden dengan persentase 6,67%, yang menjawab (d) kurang setuju ada 1 responden dengan persentase 3,33% dan yang menjawab (e) tidak setuju tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden setuju mengenai pimpinan telah bertindak tepat dengan memberikan tugas dengan kemampuan pegawai.

Pertanyaan kedua (2) : Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya ?

Tabel 1.6 Jawaban responden mengenai pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	0	0
2	Sesuai	4	28	93,34
3	Cukup Sesuai	3	1	3,33
4	Kurang Sesuai	2	0	0
5	Tidak Sesuai	1	1	3,33
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat sesuai tidak ada responden dengan persentase 0%, yang menjawab (b) sesuai ada 28 responden dengan persentase 93,34%, yang menjawab (c) cukup sesuai ada 1 responden dengan persentase 3,33%, yang menjawab (d) kurang sesuai tidak ada responden dengan persentase 0% dan yang menjawab (e) tidak sesuai ada 1 responden dengan persentase 3,33%. Kesimpulannya responden bahwa pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya.

d. Volume Pekerjaan

Volume Pekerjaan adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu 1 (satu) tahun. Diharapkan pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai dengan volume (jumlah) pekerjaan yang ditentukan dan bisa lebih dari tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Pertanyaan pertama (1) : Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan volume (jumlah) pekerjaannya ?

Tabel 1.7 Jawaban responden mengenai pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan volume (jumlah) pekerjaannya

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	1	3,33
2	Sesuai	4	21	70
3	Cukup Sesuai	3	7	23,34
4	Kurang Sesuai	2	1	3,33
5	Tidak Sesuai	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat sesuai ada 1 responden dengan persentase 3,33%, yang menjawab (b) sesuai ada 21 responden dengan persentase 70%, yang menjawab (c) cukup sesuai ada 7 responden dengan persentase 23,34%, yang menjawab (d) kurang sesuai ada 1 responden dengan persentase 3,33% dan yang menjawab (e) tidak sesuai tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden bahwa pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan volume (jumlah) pekerjaannya.

Pertanyaan kedua (2) : Apakah Bapak/Ibu setuju jika pegawai dapat mengerjakan tugas melebihi tugas yang seharusnya ?

Tabel 1.8 Jawaban responden mengenai pegawai dapat mengerjakan tugas melebihi tugas seharusnya

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	3,33
2	Setuju	4	18	60
3	Cukup Setuju	3	10	33,34
4	Kurang Setuju	2	1	3,33
5	Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat setuju ada 1 responden dengan persentase 3,33%, yang menjawab (b) setuju ada 18 responden dengan persentase 60%, yang menjawab (c) cukup setuju ada 10 responden dengan persentase 33,34%, yang menjawab (d) kurang setuju ada 1 responden dengan persentase 3,33% dan yang menjawab (e) tidak setuju tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden setuju mengenai pegawai dapat mengerjakan tugas melebihi tugas seharusnya.

Rangkuman total nilai jawaban responden, Variabel Pembagian Kerja (X) :

Tabel 1.9 Rangkuman Total Nilai Jawaban Responden Untuk Independen Variabel

No.	Pembagian Kerja (Independen Variabel)				Total Nilai
	Penempatan Pegawai	Beban Kerja Pegawai	Spesialisasi Pekerjaan	Volume Pekerjaan	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
01	7	8	8	6	29
02	8	8	8	6	30
03	8	7	8	8	31
04	8	6	8	6	28
05	7	7	8	8	30
06	7	6	8	8	29
07	7	8	8	7	30
08	7	6	8	8	29
09	7	7	8	7	29
10	7	8	8	8	31
11	8	8	9	8	33
12	3	6	7	7	23
13	7	7	8	8	30
14	4	6	3	4	17
15	6	6	6	6	24
16	7	7	8	8	30
17	8	8	8	8	32
18	8	8	8	8	32
19	8	8	9	8	33

Bersambung...

Sambungan Tabel 1.9

20	9	6	8	6	29
21	8	8	8	10	34
22	8	8	8	8	32
23	8	9	8	8	33
24	4	6	8	6	24
25	8	8	8	8	32
26	7	8	8	8	31
27	6	8	8	7	29
28	6	8	8	7	29
29	8	8	8	8	32
30	7	8	8	8	31
Jumlah	211	220	234	221	886

Sumber Data : Total Nilai Jawaban Responden

2. Efektivitas Kerja

Untuk mengukur variabel efektivitas kerja digunakan 4 (empat)

indikator yaitu :

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Tepat Waktu
- d. Pencapaian Tujuan (sasaran)

Supaya uraian yang peneliti sajikan lebih jelas, maka peneliti menyajikan data yang telah didapat selama mengadakan penelitian di lapangan, dengan cara menyebarkan angket kepada 30 orang responden pada Kelurahan Sambutan Kota Samarinda sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Yang dimaksud dengan Kuantitas Kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang telah ditentukan pimpinan atau target yang ditetapkan pimpinan. Jika

jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai memenuhi target, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan pegawai.

Pertanyaan pertama (1) : Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan ?

Tabel 1.10 Jawaban responden mengenai pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Mampu	5	0	0
2	Mampu	4	16	53,34
3	Cukup Mampu	3	12	40
4	Kurang Mampu	2	1	3,33
5	Tidak Mampu	1	1	3,33
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat mampu tidak ada responden dengan persentase 0%, yang menjawab (b) mampu ada 16 responden dengan persentase 53,34%, yang menjawab (c) cukup mampu ada 12 responden dengan persentase 40%, yang menjawab (d) kurang mampu ada 1 responden dengan persentase 3,33% dan yang menjawab (e) tidak mampu ada 1 responden dengan persentase 3,33%. Kesimpulannya responden bahwa pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.

Pertanyaan kedua (2) : Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan ?

Tabel 1.11 Jawaban responden mengenai pegawai mampu memenuhi beban kerja yang ditetapkan pimpinan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Mampu	5	4	13,33
2	Mampu	4	16	53,34
3	Cukup Mampu	3	9	30
4	Kurang Mampu	2	0	0
5	Tidak Mampu	1	1	3,33
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat mampu ada 4 responden dengan persentase 13,33%, yang menjawab (b) mampu ada 16 responden dengan persentase 53,34%, yang menjawab (c) cukup mampu ada 9 responden dengan persentase 30%, yang menjawab (d) kurang mampu tidak ada responden dengan persentase 0% dan yang menjawab (e) tidak mampu ada 1 responden dengan persentase 3,33%. Kesimpulannya responden bahwa pegawai mampu memenuhi beban kerja yang ditetapkan pimpinan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas Kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi masyarakat. Atau wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat.

Pertanyaan pertama (1) : Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Kantor Kelurahan Sambutan ?

Tabel 1.12 Jawaban responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Kantor Kelurahan Sambutan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Mampu	5	4	13,33
2	Mampu	4	18	60
3	Cukup Mampu	3	7	23,34
4	Kurang Mampu	2	1	3,33
5	Tidak Mampu	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat mampu ada 4 responden dengan persentase 13,33%, yang menjawab (b)mampu ada 18 responden dengan persentase 60%, yang menjawab (c) cukup mampu ada 7 responden dengan persentase 23,34%, yang menjawab (d) kurang mampu ada 1 responden dengan persentase 3,33% dan yang menjawab (e) tidak mampu tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Kantor Kelurahan Sambutan.

Pertanyaan kedua (2) sebagai berikut : Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah sesuai keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya ?

Tabel 1.13 Jawaban responden mengenai keterampilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	5	6	20
2	Sesuai	4	12	40
3	Cukup Sesuai	3	12	40
4	Kurang Sesuai	2	0	0
5	Tidak Sesuai	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat sesuai ada 6 responden dengan persentase 20%, yang menjawab (b) sesuai ada 12 responden dengan persentase 40%, yang menjawab (c) cukup sesuai ada 12 responden dengan persentase 40%, yang menjawab (d) kurang sesuai tidak ada responden dengan persentase 0% dan yang menjawab (e) tidak sesuai tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai sudah sesuai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Tepat Waktu

Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, merupakan kegiatan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan benar dan sewaktu-waktu hasil pekerjaan diperlukan oleh pimpinan, sudah siap untuk dipertanggungjawabkan.

Pertanyaan pertama (1) : Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?

Tabel 1.14 Jawaban responden mengenai pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Mampu	5	2	6,67
2	Mampu	4	18	60
3	Cukup Mampu	3	9	30
4	Kurang Mampu	2	1	3,33
5	Tidak Mampu	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat mampu ada 2 responden dengan persentase 6,67%, yang menjawab (b) mampu ada 18 responden dengan persentase 60%, yang menjawab (c) cukup mampu ada 9 responden dengan persentase 30%, yang menjawab (d) kurang mampu ada 1 responden dengan persentase 3,33% dan yang menjawab (e) tidak mampu tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pertanyaan kedua (2) : Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan ?

Tabel 1.15 Jawaban responden mengenai pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Mampu	5	6	20
2	Mampu	4	15	50
3	Cukup Mampu	3	8	26,67
4	Kurang Mampu	2	0	0
5	Tidak Mampu	1	1	3,33
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat mampu ada 6 responden dengan persentase 20%, yang menjawab (b) mampu ada 15 responden dengan persentase 50%, yang menjawab (c) cukup mampu ada 8 responden dengan persentase 26,67%, yang menjawab (d) kurang mampu tidak ada responden dengan persentase 0% dan yang menjawab (e) tidak mampu ada 1 responden dengan persentase 3,33%. Kesimpulannya responden bahwa pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

4. Pencapaian Tujuan (sasaran)

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Pencapaian tujuan (sasaran) adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan yang ingin dicapai, yaitu yang berkaitan dengan visi, misi tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Pertanyaan pertama (1) : Apakah Bapak/Ibu setuju jika Pimpinan melibatkan pegawai untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan Kantor ?

Tabel 1.16 Jawaban responden mengenai pimpinan melibatkan pegawai untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan kantor

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	1	3,33
2	Setuju	4	25	83,34
3	Cukup Setuju	3	4	13,33
4	Kurang Setuju	2	0	0
5	Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat setuju ada 1 responden dengan persentase 3,33%, yang menjawab (b) setuju ada 25 responden dengan persentase 83,34%, yang menjawab (c) cukup setuju ada 4 responden dengan persentase 13,33%, yang menjawab (d) kurang setuju tidak ada responden dengan persentase 0% dan yang menjawab (e) tidak setuju tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden setuju mengenai pimpinan melibatkan pegawai untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan kantor.

Pertanyaan kedua (2) : Menurut Bapak/Ibu, apakah kebijaksanaan Kantor membantu dalam pencapaian tujuan

Tabel 1.17 Jawaban responden mengenai kebijaksanaan Kantor membantu dalam pencapaian tujuan

No.	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Membantu	5	5	16,67
2	Membantu	4	19	63,33
3	Cukup Membantu	3	6	20
4	Kurang Membantu	2	0	0
5	Tidak Membantu	1	0	0
Jumlah			30	100

Sumber Data : Hasil Jawaban Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menjawab (a) sangat membantu ada 5 responden dengan persentase 16,67%, yang menjawab (b) membantu ada 19 responden dengan persentase 63,33%, yang menjawab (c) cukup membantu ada 6 responden dengan persentase 20%, yang menjawab (d) kurang membantu tidak ada responden dengan persentase 0% dan yang menjawab (e) tidak membantu tidak ada responden dengan persentase 0%. Kesimpulannya responden bahwa kebijaksanaan kantor membantu dalam pencapaian tujuan.

Rangkuman total nilai jawaban responden , variabel Efektivitas Kerja (Y)

Tabel 1.18 Rangkuman Total Nilai Jawaban Responden Untuk Dependen Variabel

No.	Efektivitas Kerja (Dependen Variabel)				Total Nilai
	Kuantitas Kerja	Kualitas Kerja	Tepat Waktu	Pencapaian Tujuan(sasaran)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
01	6	7	6	7	26
02	8	8	9	8	33
03	9	8	9	8	34
04	6	6	7	8	27
05	6	7	7	7	27
06	7	7	7	7	28
07	8	7	7	9	31
08	7	7	7	7	28
09	6	7	8	8	29
10	8	7	7	8	30
11	8	10	8	8	34
12	7	7	3	6	23
13	7	8	6	8	29
14	2	5	8	9	24
15	6	6	6	6	24
16	8	9	8	8	33
17	8	8	8	8	32
18	9	9	8	8	34
19	8	9	8	7	32
20	7	6	7	8	28

Bersambung ...

Sambungan Tabel 1.18

21	8	8	10	10	36
22	8	9	10	9	36
23	8	8	8	8	32
24	6	6	6	8	26
25	6	10	9	8	33
26	7	7	7	8	29
27	8	8	8	8	32
28	8	8	8	8	32
29	8	10	9	8	35
30	7	7	7	8	29
Jumlah	215	229	226	236	906

Sumber Data : Total Nilai Jawaban Responden

C. Analisis Data

1. Analisis Data

Sebagaimana yang telah peneliti kemukakan sebelumnya bahwa maksud dari penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis, namun terlebih dahulu peneliti menganalisis data yang telah peneliti sajikan pada uraian sebelumnya.

Untuk teknik analisa data yang peneliti pergunakan adalah Koefisien Korelasi Rank Spearman (r_s), untuk itu langkah-langkah yang harus ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Menentukan ranking masing-masing dari variabel X (Pembagian Kerja) dan variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai).
2. Menentukan nilai d_i yaitu dengan cara mengurangkan nilai ranking X dan nilai ranking Y.
3. Mencari nilai d_i^2 yaitu dengan jalan menjumlahkan hasil pengurangan antara nilai ranking X dan nilai ranking Y yang telah dikuadratkan

4. Mencari nilai $\sum d_i^2$ yaitu dengan menjumlahkan hasil pengurangan antara nilai ranking X dan nilai ranking Y yang telah dikuadratkan.
5. Menentukan nilai $\sum X^2$ dan nilai $\sum Y^2$ dengan menggunakan faktor koreksi (T) untuk himpunan yang berangka sama.
6. Kemudian untuk melihat apakah ada pengaruh antara variabel X (Pembagian Kerja) dan variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai) dengan menggunakan rumus Korelasi Rank Spearman (r_s). Setelah harga r_s diperoleh, kemudian dibandingkan dengan harga r_s empiris, harga r_s tabel pada tingkat signifikan alfa 0,05 untuk $N = 30$, apabila r_s empiris lebih besar atau sama dengan r_s tabel, berarti Hipotesis H_a diterima, apabila terjadi sebaliknya berarti Hipotesis Null yang diterima.

2. Pengujian Hipotesis

Tabel skor dan ranking dari variabel X (Pembagian Kerja) dan variabel Y (Efektivitas Kerja Pegawai) :

Tabel 1.19 Tabel Ranking X dan Ranking Y

Ranking	X	Himpunan Sama	Ranking	Y	Himpunan Sama
1	34		1	36	2
2	33	3	2	36	
3	33		3	35	
4	33		4	34	
5	32	5	5	34	3
6	32		6	34	
7	32		7	33	3
8	32		8	33	
9	32		9	33	
10	31	4	10	32	5
11	31		11	32	
12	31		12	32	
13	31		13	32	
14	30	5	14	32	

15	30		15	31	4
16	30		16	30	
17	30		17	29	
18	30		18	29	
19	29	7	19	29	3
20	29		20	29	
21	29		21	28	
22	29		22	28	2
23	29		23	28	
24	29		24	27	
25	29		25	27	
26	28	2	26	26	2
27	24		27	26	
28	24		28	24	2
29	23	29	24		
30	17		30	23	

Tabel 1.20 Skor dan Ranking Hasil Berdasarkan Distribusi Skor Untuk Variabel X dan Variabel Y

Responden	Jumlah Skor		Ranking		d_i	d_i^2
	X	Y	X	Y		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
01	29	26	22	26,5	-4,5	20,25
02	30	33	16	8	8	64
03	31	34	11,5	5	6,5	42,25
04	28	27	26	24,5	-1,5	2,25
05	30	27	16	24,5	-8,5	72,25
06	29	28	22	22	0	0
07	30	31	16	15	1	1
08	29	28	22	22	0	0
09	29	29	22	18,5	3,5	12,25
10	31	30	11,5	16	-4,5	20,25
11	33	34	3	5	-2	4
12	23	23	29	30	-1	1
13	30	29	16	18,5	-2,5	6,25
14	17	24	30	28,5	1,5	2,25
15	24	24	27,5	28,5	-1	1
16	30	33	16	8	8	64
17	32	32	7	12	-5	25
18	32	34	7	5	2	4
19	33	32	3	12	-9	81
20	29	28	22	22	0	0

Bersambung ...

Sambungan Tabel 1.20

21	34	36	1	1,5	-0,5	0,25
22	32	36	7	1,5	5,5	30,25
23	33	32	3	12	-9	81
24	24	26	27,5	26,5	1	1
25	32	33	7	8	-1	1
26	31	29	11,5	18,5	-7	49
27	29	32	22	12	10	100
28	29	32	22	12	10	100
29	32	35	7	3	4	16
30	31	29	11,5	18,5	-7	49
Jumlah	886	906			0	850,5

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa $\sum d_i^2$ adalah 850,5 disamping itu diketahui pula terdapat observasi berangka sama, sebagai berikut :

Observasi berangka sama untuk variabel Pembagian Kerja (x), terdapat 6 himpunan berangka sama yaitu :

1. Skor 24 ranking 27,5 terdapat 2 himpunan berangka sama
2. Skor 29 ranking 22 terdapat 7 himpunan berangka sama
3. Skor 30 ranking 16 terdapat 5 himpunan berangka sama
4. Skor 31 ranking 11,5 terdapat 4 himpunan berangka sama
5. Skor 32 ranking 7 terdapat 5 himpunan berangka sama
6. Skor 33 ranking 3 terdapat 3 himpunan berangka sama

Kemudian pada variabel Efektivitas Kerja (y) terdapat 9 himpunan berangka sama yaitu :

1. Skor 24 ranking 28,5 terdapat 2 himpunan berangka sama
2. Skor 26 ranking 26,5 terdapat 2 himpunan berangka sama
3. Skor 27 ranking 24,5 terdapat 2 himpunan berangka sama

4. Skor 28 ranking 22 terdapat 3 himpunan berangka sama
5. Skor 29 ranking 18,5 terdapat 4 himpunan berangka sama
6. Skor 32 ranking 3 terdapat 5 himpunan berangka sama
7. Skor 33 ranking 8 terdapat 3 himpunan berangka sama
8. Skor 34 ranking 5 terdapat 3 himpunan berangka sama
9. Skor 36 ranking 1,5 terdapat 2 himpunan berangka sama

Agar koefisien korelasi dapat dihitung terlebih dahulu peneliti menentukan nilai dari $\sum X^2$ dan nilai $\sum Y^2$, dimana masing-masing jumlah nilai tersebut ditentukan oleh jumlah T setiap variabel dengan rumus sebagai berikut :

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum X^2 = \frac{30^3 - 30}{12} - \left(\frac{2^3 - 2}{12} + \frac{7^3 - 7}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{4^3 - 4}{12} + \frac{5^3 - 5}{12} + \frac{3^3 - 3}{12} \right)$$

$$\sum X^2 = \frac{27000 - 30}{12} - \left(\frac{8 - 2}{12} + \frac{343 - 7}{12} + \frac{125 - 5}{12} + \frac{64 - 4}{12} + \frac{125 - 5}{12} + \frac{27 - 3}{12} \right)$$

$$\sum X^2 = \frac{26970}{12} - \left(\frac{6}{12} + \frac{336}{12} + \frac{120}{12} + \frac{60}{12} + \frac{120}{12} + \frac{24}{12} \right)$$

$$\sum X^2 = 2247,5 - (0,5 + 28 + 10 + 5 + 10 + 2)$$

$$\sum X^2 = 2247,5 - 55,5$$

$$\sum X^2 = 2192$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum Ty$$

$$\begin{aligned}\Sigma y^2 &= \frac{30^3-30}{12} - \left(\frac{2^3-2}{12} + \frac{2^3-2}{12} + \frac{2^3-2}{12} + \frac{3^3-3}{12} + \frac{4^3-4}{12} + \frac{5^3-5}{12} + \frac{3^3-3}{12} + \frac{3^3-3}{12} + \frac{2^3-2}{12} \right) \\ \Sigma y^2 &= \frac{27000-30}{12} - \left(\frac{8-2}{12} + \frac{8-2}{12} + \frac{8-2}{12} + \frac{27-3}{12} + \frac{64-4}{12} + \frac{125-5}{12} + \frac{27-3}{12} + \frac{27-3}{12} + \frac{8-2}{12} \right) \\ \Sigma y^2 &= \frac{26970}{12} - \left(\frac{6}{12} + \frac{6}{12} + \frac{6}{12} + \frac{24}{12} + \frac{60}{12} + \frac{120}{12} + \frac{24}{12} + \frac{24}{12} + \frac{6}{12} \right) \\ \Sigma y^2 &= 2247,5 - (0,5 + 0,5 + 0,5 + 2 + 5 + 10 + 2 + 2 + 0,5) \\ \Sigma y^2 &= 2247,5 - 23 \\ \Sigma y^2 &= 2224,5\end{aligned}$$

Dengan demikian, maka korelasinya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\Sigma X^2 = 2192$$

$$\Sigma Y^2 = 2224,5$$

$$\Sigma d_i^2 = 850,5$$

Maka :

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma d_i^2}{2 \cdot \sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma y^2}}$$

$$r_s = \frac{2192 + 2224,5 - 850,5}{2 \cdot \sqrt{2192 \cdot 2224,5}}$$

$$r_s = \frac{3566}{2 \cdot \sqrt{4876104}}$$

$$r_s = \frac{3566}{2 \times 2208,19} = \frac{3566}{4416,38}$$

$$r_s = \mathbf{0.8074}$$

Jadi tingkat korelasi (r_s) empiris pada $N = 30$ untuk tes satu sisi adalah 0,8074 jika dibandingkan dengan harga r_s tabel pada tingkat signifikansi (α) 0,05

untuk tes satu sisi, maka harga r_s empiris lebih besar dari r_s tabel ($0,8074 > 0,306$).

Dengan demikian, maka hipotesis yang diterima adalah Hipotesis H_a , yaitu Pembagian Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda.

Kita coba dengan menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS. Dari uji SPSS didapat hasil $r_s = 0,791$, dapat dibulatkan $0,80$ yang berarti korelasi kuat. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka terjadi korelasi antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja. Bernilai positif (+) yang berarti semakin tinggi pembagian kerja, maka efektivitas kerja juga semakin tinggi ($0,80 > 0,306$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Setiap penelitian atau penelitian karya ilmiah, maka akan berakhir pada suatu kesimpulan atau hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran yang diajukan untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Kantor Kelurahan Sambutan Kota Samarinda, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil hitung tingkat korelasi (r_s) empiris, ternyata Pembagian Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari hasil hitung (r_s) empiris lebih besar dari (r_s) tabel, yaitu $0,8074 > 0,306$. Dengan demikian Hipotesis H_a , dapat diterima.

B. Saran

Sebagai sumbangan pemikiran, terutama mengenai Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Kelurahan Sambutan Kota Samarinda, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengingat Pembagian Kerja Berpengaruh Positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, maka perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk setiap melakukan pembagian kerja pegawai, terutama berkaitan dengan penempatan pegawai, beban kerja pegawai, spesialisasi pegawai dan volume pekerjaan pegawai.

2. Dalam rangka mempertahankan efektivitas kerja pegawai, maka perlu mendapat perhatian berkaitan dengan kuantitas pegawai, kualitas pegawai, tepat waktu dan pencapaian tujuan (sasaran) yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- ABD. NAZIR, 2011, *Metode Penelitian Kesehatan*, Penerbit Mulia Medika, Yogyakarta.
- AMRIZAL, DEDI. 2019. *Metode Penelitian Sosial Bagi Administrasi Publik*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI, Medan
- BASUKI, HERU. 2012. *Teori-teori mengenai kreativitas*. Gunadarma, Jakarta
- BENI PEKEI. 2016. *Konsep dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah di Era Otonomi*. Buku 1. Taushia, Jakarta
- DANTES, NYOMAN. 2012. *Metode Penelitian*. Andi, Yogyakarta
- GUSNIWATI, MIRA. 2015, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Minat Belajar Terhadap Penguasaan Konsep Matematika Siswa Dalam SMAN Di Kecamatan Kebun Jeruk*, Jakarta
- HANDAYANINGRAT, SOEWARNO. dalam SANTI TRIANTI, 2016. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Haji Masagung, Jakarta
- HARBANI PASOLONG, 2020, *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Cetakan Ke 4, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- HARTONO, JOGIYANTO. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- HASIBUAN, MALAYU. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- HUSAINI USMAN dan PURNOMO SETIADY AKBAR, 2017, *Metodol Penelitian Sosial*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- IRWANDY, 2013, *Metode Penelitian Untuk Mahasiswa dan Peneliti Muda*, Penerbit Moeka Publishing, Jakarta.
- KAELEN, 2015, *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Filsafat*, paradigma, Yogyakarta.

- LEXY J. MOLEONG, 2021, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- MAKMUR. 2015. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Refika Aditama, Bandung
- MARDIASMO. 2017. *Perpajakan*. Andi, Yogyakarta
- MASRI SINGARIMBUN Dan SOFIAN EFFENDI. 2020. *Metode Penelitian Surval*, Pustaka Lp3es, Jakarta Barat
- NANA, SUDJANA. 2010. *Proses dan Hasil Belajar*. Bumi Aksara, Jakarta
- POPHAL, LIN GRENSING. 2013. *Human Resource Book. Terjemahan: Sugiri*. Prenada, Jakarta
- RACHMAD TRIJONO, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Ke I, Penerbit Papas Sinar Sinanti, Depok.
- SANDU SIYOTO, SKM, M.Kes, M. Ali SODIK, M. 2015. *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif (Issue March*, Literasi Media Publishing, Yogyakarta
- SONDANG P. SIAGIAN. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- SUGIYONO. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- _____, 2017, *Metode Penelitian Kualitatif*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____, 2018, *Metode Penelitian Kualitatif*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- _____, 2019, *Metode Penelitian Kualitatif*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- SUTARTO. 2015. *Dasar-Dasar Organisasi*, Cetakan Kedua puluh tiga. UGM Pres, Yogyakarta
- SUTRISNO HADI, M. 2015. *Metodologi Riset*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- SUWATNO, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis* , CV. Alfabeta, Bandung

UHAR SUHAR SAPUTRA, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif dan Tindakan*, Penerbit Rafika Aditama, Yogyakarta.

UHAR SUHAR SAPUTRA. 2014. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Refika Aditama, Bandung

ULBER SILALAH, 2011. *Asas-asas Manajemen*. Refika Aditama, Bandung

_____,2012, *Metode Penelitian Sosial*, Penerbit PT Refika Aditama, Jakarta.

V. WIRATNA SUJARWENI, 2014, *Metode Penelitian*, Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

WIBOWO . 2014 . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat. Rajawali Pers, Jakarta

JURNAL :

HERMAWAN, HENDRA. 2021. *Pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pada Upt Puskesmas Linggang Bigung Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat*.

LAMPIRAN

Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA
KECAMATAN SAMBUTAN
KELURAHAN SAMBUTAN

Jalan Sultan Sulaiman Rt.19 Telp. 7078732

Kode Pos 75115

Nomor : 041.1/1121/400.04.01
Perihal : Pemberian Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Kerry Hardian

Berdasarkan surat dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda No:
200.1.4.12/0242/300.05 Perihal Permohonan Ijin Penelitian :

Nama : Lenny Mariani, SE
Jabatan : Plt. Lurah Sambutan
Alamat : Jl. Sultan Sulaiman RT. 19 Kel. Sambutan Kec. Sambutan

Memberikan Ijin Kepada

Nama : Kerry Hardian
NPM : 1863201087
Program Studi : Administrasi Publik
Universitas : Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Memberikan Ijin kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan penelitian, mendapatkan data dan informasi pendukung penulisan karya ilmiah (Skripsi).

Demikian surat kami berikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 03 Mei 2024

Plt. Lurah


LENNY MARIANI, SE
Penata Tk.1 - III/d
NIP. 197401072008012009

Kuesioner

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN SAMBUTAN KOTA SAMARINDA

DAFTAR PERTANYAAN

A. Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Lingkari salah satu jawaban yang tersedia, menurut Bapak/Ibu/Saudara yang dianggap paling sesuai.
3. Untuk menjaga kerahasiaan, maka Bapak/Ibu/Saudara tidak perlu mencantumkan identitas diri

B. Pertanyaan-pertanyaan :

I. Pertanyaan untuk mengukur Variabel Pembagian Kerja (x)

1. Penempatan Pegawai

- 1.1 Apakah Bapak/Ibu setuju bahwa kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi pegawai di dalam Kantor Kelurahan Sambutan ?
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Cukup setuju
 - d. Kurang Setuju
 - e. Tidak Setuju
- 1.2 Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai atau rekan kerja pegawai yang ditempatkan di Kantor Kelurahan Sambutan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan Kantor ?

- a. Sangat Sesuai b. Sesuai c. Cukup sesuai
- d. Kurang Sesuai e. Tidak Sesuai

2. Beban Kerja Pegawai

2.1 Menurut Bapak/Ibu, apakah beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan pegawai ?

- a. Sangat Sesuai b. Sesuai c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai e. Tidak Sesuai

2.2 Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai sudah mampu menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan ?

- a. Sangat Mampu b. Mampu c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu e. Tidak Mampu

3. Spesialisasi Pekerjaan

3.1 Apakah Bapak/Ibu setuju jika Pimpinan bertindak tepat dengan memberikan tugas sesuai kemampuan pegawai ?

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju
- d. Kurang Setuju e. Tidak Setuju

3.2 Menurut Bapak/Ibu, apakah Pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya ?

- a. Sangat Sesuai b. Sesuai c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai e. Tidak Sesuai

4. Volume Pekerjaan

4.1 Menurut Bapak/Ibu, apakah Pegawai sudah mengerjakan tugas sesuai dengan volume (jumlah) pekerjaannya ?

- a. Sangat Sesuai b. Sesuai c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai e. Tidak Sesuai

4.2 Apakah Bapak/Ibu setuju jika pegawai dapat mengerjakan tugas melebihi tugas yang seharusnya ?

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Cukup Setuju
- d. Kurang Setuju e. Tidak Setuju

II. Pertanyaan untuk mengukur Variabel Efektivitas Kerja (y)

1. Kuantitas Kerja

1.2 Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan ?

- a. Sangat Mampu b. Mampu c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu e. Tidak Mampu

2.2 Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan ?

- a. Sangat Mampu b. Mampu c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu e. Tidak Mampu

2. Kualitas Kerja

2.1 Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan Kantor Kelurahan Sambutan ?

- a. Sangat Mampu b. Mampu c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu e. Tidak Mampu

2.2 Menurut Bapak/Ibu, apakah sudah sesuai ketrampilan yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya ?

- a. Sangat Sesuai b. Sesuai c. Cukup Sesuai
- d. Kurang Sesuai e. Tidak Sesuai

3. Tepat Waktu

3.1 Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ?

- a. Sangat Mampu b. Mampu c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu e. Tidak Mampu

3.2 Menurut Bapak/Ibu, apakah pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan ?

- a. Sangat Mampu b. Mampu c. Cukup Mampu
- d. Kurang Mampu e. Tidak Mampu

4. Pencapaian Tujuan

4.1 Apakah Bapak/Ibu setuju jika Pimpinan melibatkan pegawai untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan Kantor ?

- a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral
- d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju

4.2 Menurut Bapak/Ibu, apakah kebijaksanaan Kantor membantu dalam pencapaian tujuan ?

- a. Sangat Membantu b. Membantu c. Cukup Membantu
- d. Kurang Membantu e. Tidak Membantu

Dokumentasi

Gambar 1 : Menyerahkan kuesioner kepada Pegawai Kelurahan Sambutan



Gambar 2 : Menyerahkan kuesioner kepada Pegawai Kelurahan Sambutan



Gambar 3 : Menyerahkan kuesioner kepada Masyarakat yang datang ke Kelurahan Sambutan



Gambar 4 : Menyerahkan kuesioner kepada Pegawai Kelurahan Sambutan



Gambar 5 : Menyerahkan kuesioner kepada Pegawai Kelurahan Sambutan



Jawaban kuesioner :

I. Variabel Pembagian Kerja (X)

1. Penempatan Pegawai

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai penempatan pegawai, maka peneliti menyajikan data-data tanggapan responden dari hasil kuisisioner pada tabel berikut ini :

No. Responden	Jawaban Pertanyaan				Total Nilai
	1		2		
(1)	(2)		(3)		(4)
01	B	4	C	3	7
02	B	4	B	4	8
03	B	4	B	4	8
04	B	4	B	4	8
05	B	4	C	3	7
06	B	4	C	3	7
07	B	4	C	3	7
08	B	4	C	3	7
09	B	4	C	3	7
10	B	4	C	3	7
11	B	4	B	4	8
12	D	2	E	1	3
13	B	4	C	3	7
14	D	2	D	2	4
15	C	3	C	3	6
16	B	4	C	3	7
17	B	4	B	4	8
18	B	4	B	4	8
19	B	4	B	4	8
20	B	4	A	5	9
21	B	4	B	4	8
22	B	4	B	4	8
23	B	4	B	4	8
24	D	2	D	2	4
25	B	4	B	4	8
26	C	3	B	4	7
27	C	3	C	3	6
28	C	3	C	3	6
29	B	4	B	4	8
30	C	3	B	4	7
Jumlah		109		102	211

2. Beban Kerja Pegawai

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai beban kerja pegawai, peneliti membuat kuisisioner dengan 2 (dua) pertanyaan yang kemudian peneliti bagikan kepada responden, dan diperoleh data-data seperti yang peneliti sajikan pada tabel di bawah ini :

No. Responden	Jawaban Pertanyaan				Total Nilai
	1		2		
(1)	(2)		(3)		(4)
01	B	4	B	4	8
02	B	4	B	4	8
03	C	3	B	4	7
04	C	3	C	3	6
05	B	4	C	3	7
06	C	3	C	3	6
07	B	4	B	4	8
08	C	3	C	3	6
09	B	4	C	3	7
10	B	4	B	4	8
11	B	4	B	4	8
12	C	3	C	3	6
13	C	3	B	4	7
14	D	2	B	4	6
15	C	3	C	3	6
16	B	4	C	3	7
17	B	4	B	4	8
18	B	4	B	4	8
19	B	4	B	4	8
20	C	3	C	3	6
21	B	4	B	4	8
22	B	4	B	4	8
23	B	4	A	5	9
24	C	3	C	3	6
25	B	4	B	4	8
26	B	4	B	4	8
27	B	4	B	4	8
28	B	4	B	4	8
29	B	4	B	4	8
30	B	4	B	4	8
Jumlah		109		111	220

3. Spesialisasi Pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai spesialisasi pegawai, peneliti membuat kuisisioner dengan 2 (dua) pertanyaan yang kemudian peneliti bagikan kepada responden, dan diperoleh data-data seperti yang peneliti sajikan pada tabel di bawah ini :

No. Responden	Jawaban Pertanyaan				Total Nilai
	1		2		
(1)	(2)		(3)		(4)
01	B	4	B	4	8
02	B	4	B	4	8
03	B	4	B	4	8
04	B	4	B	4	8
05	B	4	B	4	8
06	B	4	B	4	8
07	B	4	B	4	8
08	B	4	B	4	8
09	B	4	B	4	8
10	B	4	B	4	8
11	A	5	B	4	9
12	C	3	B	4	7
13	B	4	B	4	8
14	D	2	E	1	3
15	C	3	C	3	6
16	B	4	B	4	8
17	B	4	B	4	8
18	B	4	B	4	8
19	A	5	B	4	9
20	B	4	B	4	8
21	B	4	B	4	8
22	B	4	B	4	8
23	B	4	B	4	8
24	B	4	B	4	8
25	B	4	B	4	8
26	B	4	B	4	8
27	B	4	B	4	8
28	B	4	B	4	8
29	B	4	B	4	8
30	B	4	B	4	8
Jumlah		118		116	234

4. Volume Pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai volume pekerjaan pegawai, peneliti menyajikan data-data tanggapan responden dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

No. Responden	Jawaban Pertanyaan				Total Nilai
	1		2		
(1)	(2)		(3)		(4)
01	C	3	C	3	6
02	C	3	C	3	6
03	B	4	B	4	8
04	C	3	C	3	6
05	B	4	B	4	8
06	B	4	B	4	8
07	B	4	C	3	7
08	B	4	B	4	8
09	B	4	C	3	7
10	B	4	B	4	8
11	B	4	B	4	8
12	C	3	B	4	7
13	B	4	B	4	8
14	D	2	D	2	4
15	C	3	C	3	6
16	B	4	B	4	8
17	B	4	B	4	8
18	B	4	B	4	8
19	B	4	B	4	8
20	C	3	C	3	6
21	A	5	A	5	10
22	B	4	B	4	8
23	B	4	B	4	8
24	C	3	C	3	6
25	B	4	B	4	8
26	B	4	B	4	8
27	B	4	C	3	7
28	B	4	C	3	7
29	B	4	B	4	8
30	B	4	B	4	8
Jumlah		112		109	221

II. Variabel Efektivitas Kerja (Y)

1. Kuantitas Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kuantitas kerja, peneliti membagikan angket kepada 30 orang responden, yang kemudian diperoleh data-data tanggapan responden, yang peneliti sajikan dalam bentuk tabel berikut :

No. Responden	Jawaban Pertanyaan				Total Nilai
	1		2		
(1)		(2)		(3)	(4)
01	C	3	C	3	6
02	B	4	B	4	8
03	B	4	A	5	9
04	C	3	C	3	6
05	C	3	C	3	6
06	C	3	B	4	7
07	C	3	A	5	8
08	C	3	B	4	7
09	C	3	C	3	6
10	B	4	B	4	8
11	B	4	B	4	8
12	D	2	A	5	7
13	C	3	B	4	7
14	E	1	E	1	2
15	C	3	C	3	6
16	B	4	B	4	8
17	B	4	B	4	8
18	B	4	A	5	9
19	B	4	B	4	8
20	C	3	B	4	7
21	B	4	B	4	8
22	B	4	B	4	8
23	B	4	B	4	8
24	C	3	C	3	6
25	C	3	C	3	6
26	B	4	C	3	7
27	B	4	B	4	8
28	B	4	B	4	8
29	B	4	B	4	8
30	B	4	C	3	7
Jumlah		103		112	215

2. Kualitas Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kualitas kerja, peneliti sajikan dalam bentuk tabel berikut :

No. Responden	Jawaban Pertanyaan				Total Nilai
	1		2		
(1)	(2)		(3)		(4)
01	B	4	C	3	7
02	B	4	B	4	8
03	B	4	B	4	8
04	C	3	C	3	6
05	B	4	C	3	7
06	B	4	C	3	7
07	C	3	B	4	7
08	B	4	C	3	7
09	C	3	B	4	7
10	B	4	C	3	7
11	A	5	A	5	10
12	C	3	B	4	7
13	B	4	B	4	8
14	D	2	C	3	5
15	C	3	C	3	6
16	B	4	A	5	9
17	B	4	B	4	8
18	B	4	A	5	9
19	B	4	A	5	9
20	C	3	C	3	6
21	B	4	B	4	8
22	A	5	B	4	9
23	B	4	B	4	8
24	C	3	B	3	6
25	A	5	A	5	10
26	B	4	B	3	7
27	B	4	B	4	8
28	B	4	B	4	8
29	A	5	A	5	10
30	B	4	C	3	7
Jumlah		115		114	229

3. Tepat Waktu

Hasil tanggapan responden, dapat di lihat pada tabel berikut :

No. Responden	Jawaban Pertanyaan				Total Nilai
	1		2		
(1)	(2)		(3)		(4)
01	C	3	C	3	6
02	B	4	A	5	9
03	B	4	A	5	9
04	B	4	C	3	7
05	C	3	B	4	7
06	C	3	B	4	7
07	C	3	B	4	7
08	C	3	B	4	7
09	B	4	B	4	8
10	C	3	B	4	7
11	B	4	B	4	8
12	D	2	E	1	3
13	C	3	C	3	6
14	B	4	B	4	8
15	C	3	C	3	6
16	B	4	B	4	8
17	B	4	B	4	8
18	B	4	B	4	8
19	B	4	B	4	8
20	B	4	C	3	7
21	A	5	A	5	10
22	A	5	A	5	10
23	B	4	B	4	8
24	C	3	C	3	6
25	B	4	A	5	9
26	B	4	C	3	7
27	B	4	B	4	8
28	B	4	B	4	8
29	B	4	A	5	9
30	B	4	C	3	7
Jumlah		111		115	226

4. Pencapaian Tujuan

Hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

No. Responden	Jawaban Pertanyaan				Total Nilai
	1		2		
(1)	(2)		(3)		(4)
01	B	4	C	3	7
02	B	4	B	4	8
03	B	4	B	4	8
04	B	4	B	4	8
05	B	4	C	3	7
06	B	4	C	3	7
07	B	4	A	5	9
08	B	4	C	3	7
09	B	4	B	4	8
10	B	4	B	4	8
11	B	4	B	4	8
12	C	3	C	3	6
13	B	4	B	4	8
14	B	4	A	5	9
15	C	3	C	3	6
16	B	4	B	4	8
17	B	4	B	4	8
19	C	3	C	4	7
20	B	4	B	4	8
21	A	5	A	5	10
22	B	4	A	5	9
23	B	4	B	4	8
24	C	3	A	5	8
25	B	4	B	4	8
26	B	4	B	4	8
27	B	4	B	4	8
28	B	4	B	4	8
29	B	4	B	4	8
30	B	4	B	4	8
Jumlah		117		119	236

Mencari Nilai Ranking X dan Y

No. Responden	Jumlah skor		Ranking		di	di ²
	X	Y	X	Y		
1	29	26	22	26,5	-4,5	20,25
2	30	33	16	8	8	64
3	31	34	11,5	5	6,5	42,25
4	28	27	26	24,5	1,5	2,25
5	30	27	16	24,5	-8,5	72,25
6	29	28	22	22	0	0
7	30	31	16	15	1	1
8	29	28	22	22	0	0
9	29	29	22	18,5	3,5	12,25
10	31	30	11,5	16	-4,5	20,25
11	33	34	3	5	-2	4
12	23	23	29	30	-1	1
13	30	29	16	18,5	-2,5	6,25
14	17	24	30	28,5	1,5	2,25
15	24	24	27,5	28,5	-1	1
16	30	33	16	8	8	64
17	32	32	7	12	-5	25
18	32	34	7	5	2	4
19	33	32	3	12	-9	81
20	29	28	22	22	0	0
21	34	36	1	1,5	-0,5	0,25
22	32	36	7	1,5	5,5	30,25
23	33	32	3	12	-9	81
24	24	26	27,5	26,5	1	1
25	32	33	7	8	-1	1
26	31	29	11,5	18,5	-7	49
27	29	32	22	12	10	100
28	29	32	22	12	10	100
29	32	35	7	3	4	16
30	31	29	11,5	18,5	-7	49
Total	886	906			0	850,5

R	X
1	34
2	33
3	33
4	33
5	32
6	32
7	32
8	32
9	32
10	31
11	31
12	31
13	31
14	30
15	30
16	30
17	30
18	30
19	29
20	29
21	29
22	29
23	29
24	29
25	29
26	28
27	24
28	24
29	23
30	17

R	Y
1	36
2	36
3	35
4	34
5	34
6	34
7	33
8	33
9	33
10	32
11	32
12	32
13	32
14	32
15	31
16	30
17	29
18	29
19	29
20	29
21	28
22	28
23	28
24	27
25	27
26	26
27	26
28	24
29	24
30	23

(r_s) Tabel

$\alpha(2):$	0.50	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.005	0.002	0.001
$\alpha(1):$	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001	0.0005
n									
4									
5	0.600	1.000	1.000						
	0.500	0.800	0.900	1.000	1.000				
6	0.371	0.657	0.829	0.886	0.943	1.000	1.000		
7	0.321	0.571	0.714	0.786	0.893	0.929	0.964	1.000	1.000
8	0.310	0.524	0.643	0.738	0.833	0.881	0.905	0.952	0.976
9	0.267	0.483	0.600	0.700	0.783	0.833	0.867	0.917	0.933
10	0.248	0.455	0.564	0.648	0.745	0.794	0.830	0.879	0.903
11	0.236	0.427	0.536	0.618	0.709	0.755	0.800	0.845	0.873
12	0.217	0.406	0.503	0.587	0.678	0.727	0.769	0.818	0.846
13	0.209	0.385	0.484	0.560	0.648	0.703	0.747	0.791	0.824
14	0.200	0.367	0.464	0.538	0.626	0.679	0.723	0.771	0.802
15	0.189	0.354	0.446	0.521	0.604	0.654	0.700	0.750	0.779
16	0.182	0.341	0.429	0.503	0.582	0.635	0.679	0.729	0.762
17	0.176	0.328	0.414	0.485	0.566	0.615	0.662	0.713	0.748
18	0.170	0.317	0.401	0.472	0.550	0.600	0.643	0.695	0.728
19	0.165	0.309	0.391	0.460	0.535	0.584	0.628	0.677	0.712
20	0.161	0.299	0.380	0.447	0.520	0.570	0.612	0.662	0.696
21	0.156	0.292	0.370	0.435	0.508	0.556	0.599	0.648	0.681
22	0.152	0.284	0.361	0.425	0.496	0.544	0.586	0.634	0.667
23	0.148	0.278	0.353	0.415	0.486	0.532	0.573	0.622	0.654
24	0.144	0.271	0.344	0.406	0.476	0.521	0.562	0.610	0.642
25	0.142	0.265	0.337	0.398	0.466	0.511	0.551	0.598	0.630
26	0.138	0.259	0.331	0.390	0.457	0.501	0.541	0.587	0.619
27	0.136	0.255	0.324	0.382	0.448	0.491	0.531	0.577	0.608
28	0.133	0.250	0.317	0.375	0.440	0.483	0.522	0.567	0.598
29	0.130	0.245	0.312	0.368	0.433	0.475	0.513	0.558	0.589
30	0.128	0.240	0.306	0.362	0.425	0.467	0.504	0.549	0.580
31	0.126	0.236	0.301	0.356	0.418	0.459	0.496	0.541	0.571
32	0.124	0.232	0.296	0.350	0.412	0.452	0.489	0.533	0.563
33	0.121	0.229	0.291	0.345	0.405	0.446	0.482	0.525	0.554
34	0.120	0.225	0.287	0.340	0.399	0.439	0.475	0.517	0.547
35	0.118	0.222	0.283	0.335	0.394	0.433	0.468	0.510	0.539
36	0.116	0.219	0.279	0.330	0.388	0.427	0.462	0.504	0.533
37	0.114	0.216	0.275	0.325	0.383	0.421	0.456	0.497	0.526
38	0.113	0.212	0.271	0.321	0.378	0.415	0.450	0.491	0.519
39	0.111	0.210	0.267	0.317	0.373	0.410	0.444	0.485	0.513
40	0.110	0.207	0.264	0.313	0.368	0.405	0.439	0.479	0.507
41	0.108	0.204	0.261	0.309	0.364	0.400	0.433	0.473	0.501
42	0.107	0.202	0.257	0.305	0.359	0.395	0.428	0.468	0.495
43	0.105	0.199	0.254	0.301	0.355	0.391	0.423	0.463	0.490
44	0.104	0.197	0.251	0.298	0.351	0.386	0.419	0.458	0.484
45	0.103	0.194	0.248	0.294	0.347	0.382	0.414	0.453	0.479
46	0.102	0.192	0.246	0.291	0.343	0.378	0.410	0.448	0.474
47	0.101	0.190	0.243	0.288	0.340	0.374	0.405	0.443	0.469
48	0.100	0.188	0.240	0.285	0.336	0.370	0.401	0.439	0.465
49	0.098	0.186	0.238	0.282	0.333	0.366	0.397	0.434	0.460
50	0.097	0.184	0.235	0.279	0.329	0.363	0.393	0.430	0.456

Nilai signifikan 0.05 dengan N = 30 didapat $r_s = 0,306$.