



PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN TAPANULI

Trisna Dwi Hariyani

STIE Al Washliyah Sibolga

Nelly Azwarni Sinaga

STIE Al Washliyah Sibolga

Andrian Irsyan

STIE Al Washliyah Sibolga

Alamat: Jalan Padangsidempuan Km 5 Sarudik, Kota Sibolga, Prov. Sumatera Utara

Korespondensi penulis: dwihariyanitrisna@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine whether or not there is an influence of supervision and division of labor on the effectiveness of employee work at the Population and Civil Registration Service of Central Tapanuli Regency. The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study were employees at the Population and Civil Registration Service of Central Tapanuli Regency with a questionnaire distribution of 77 (seventy-seven) respondents. The results of the study showed that based on the Determination Coefficient Analysis obtained of 0.560, this means that what happened to the variation of the dependent variable Work Effectiveness 56% was determined by the independent variables of Supervision and Division of Labor simultaneously and the remaining 44% was determined by other factors not discussed in this study such as Leadership, Motivation, Communication, Coordination, and so on. From the results of the t-test in the study, it is known that the t-value of Supervision is $4.872 > t \text{ table } 1.99254$, with a significance of $0.001 < 0.05$ and Division of Work is $3.737 > t \text{ table } 1.99254$ with a significance of $0.001 < 0.05$, then the hypothesis stating that Supervision and Division of Work partially or individually have a Positive and Significant effect on the Effectiveness of Employee Work at the Population and Civil Registration Service of Central Tapanuli Regency can be accepted. Meanwhile, from the results of the F test, it is known that the F-value is $47.014 > F \text{ table } 3.12$ and the significance of F count is $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis stating that Supervision and Division of Work together or simultaneously have a Positive and Significant effect on the Effectiveness of Employee Work at the Population and Civil Registration Service of Central Tapanuli Regency can be accepted*

Keywords: *Supervision, Division of Work and Work Effectiveness*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Ada Tidaknya Pengaruh Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dengan penyebaran kuesioner berjumlah 77 (Tujuh puluh tujuh) responden. Hasil penelitian diketahui bahwa berdasarkan Analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,560 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Efektivitas Kerja 56% ditentukan oleh variabel bebas Pengawasan dan Pembagian Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 44 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, Koordinasi, dan lain sebagainya. Dari Hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Pengawasan sebesar $4,872 > t \text{ tabel } 1.99254$, dengan signifikan $0,001 < 0,05$ dan Pembagian Kerja sebesar $3,737 > t \text{ tabel } 1.99254$ dengan signifikan $0,001 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan Pengawasan dan Pembagian Kerja secara parsial atau individu berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $47,014 > F \text{ tabel } 3.12$ dan signifikansi F hitung $0.000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan Pengawasan dan Pembagian Kerja secara bersama atau simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima.

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI**

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

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu indikator penting yang menentukan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Di instansi pemerintah, seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, efektivitas kerja pegawai menjadi aspek yang sangat krusial dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah pengawasan yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan organisasi. Pengawasan yang baik diharapkan dapat meningkatkan disiplin, kualitas kerja, dan motivasi pegawai, yang pada gilirannya berdampak positif pada efektivitas kerja secara keseluruhan.

Selain pengawasan, pembagian kerja yang jelas dan adil juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pembagian kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan serta kompetensi setiap pegawai dapat meminimalisir kesalahan, meningkatkan fokus pada tugas, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan pembagian kerja yang baik, setiap pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab yang jelas dan dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh pengawasan dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Penelitian ini memiliki tiga tujuan utama, yaitu: pertama, untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di instansi tersebut; kedua, untuk mengetahui apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai; dan ketiga, untuk mengetahui apakah pengawasan dan pembagian kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, serta membantu meningkatkan kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

KAJIAN TEORI

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, terdapat beberapa teori yang dapat digunakan sebagai dasar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja, yaitu pengawasan dan pembagian kerja. Berikut ini adalah kajian teori terkait kedua faktor tersebut:

1. Pengawasan Kerja

Pengawasan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan organisasi. Pengawasan yang efektif tidak hanya melibatkan pengendalian terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja yang lebih optimal. Menurut Hasibuan (2014), pengawasan adalah proses untuk memastikan agar semua kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan

dapat berupa pengawasan langsung maupun tidak langsung, dan berfungsi untuk menjaga agar kegiatan pegawai tetap berada pada jalur yang benar, serta meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

Selain itu, Fahmi (2017) juga menyatakan bahwa pengawasan yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja dan memperbaiki kinerja pegawai. Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang berlaku. Pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus akan membentuk rasa tanggung jawab pegawai, sehingga berpotensi meningkatkan efektivitas kerja.

2. Pembagian Kerja

Pembagian kerja yang baik adalah faktor kunci dalam organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pembagian kerja yang tepat dapat membantu pegawai untuk lebih fokus pada tugas masing-masing, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien. Siagian (2019) berpendapat bahwa pembagian kerja yang jelas akan membantu mengurangi kebingungan di kalangan pegawai dan memungkinkan setiap individu untuk mengembangkan kemampuan serta kompetensinya sesuai dengan tugas yang diberikan. Pembagian kerja juga berfungsi untuk meningkatkan kolaborasi dan koordinasi antar pegawai, yang akan mempercepat penyelesaian pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

Menurut Sukoco (2016), pembagian kerja yang adil dan merata dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Setiap pegawai yang merasa memiliki peran penting dan tanggung jawab yang jelas akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang maksimal. Dalam Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, pembagian kerja yang tepat dan terorganisir akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif yang kompleks dan membutuhkan ketelitian serta kecepatan.

3. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi yang dihasilkan oleh kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu. Richard M. Steers (2015) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja berkaitan erat dengan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka secara efisien dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dalam konteks Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, efektivitas kerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, karena instansi ini bertanggung jawab atas pengelolaan data kependudukan dan pencatatan sipil yang sangat vital bagi masyarakat.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai antara lain adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan dan cara pembagian kerja di antara pegawai. Aziz, Herlina, dan Herlina (2023) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengawasan yang baik dan pembagian kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintahan, karena kedua faktor ini berfungsi untuk mengurangi gangguan dan meningkatkan fokus kerja pegawai. Oleh karena itu,

penerapan pengawasan yang konsisten dan pembagian kerja yang adil menjadi kunci utama dalam mewujudkan efektivitas kerja di instansi pemerintahan, termasuk pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

4. Hubungan Pengawasan dan Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Pengawasan dan pembagian kerja saling berhubungan dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa pengawasan yang tepat akan memberikan arahan yang jelas dan memberikan umpan balik terhadap kinerja pegawai. Jika pegawai merasa diawasi dengan baik, mereka akan lebih bertanggung jawab dan menjaga kualitas kerjanya. Di sisi lain, pembagian kerja yang jelas dan terstruktur akan membantu pegawai untuk lebih fokus pada tugasnya masing-masing, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Menurut Azwar (2017), pengawasan dan pembagian kerja yang efektif dalam organisasi akan memperkuat komitmen pegawai terhadap tugas mereka dan menciptakan kondisi kerja yang produktif. Keduanya dapat berfungsi untuk mengurangi kebingungan dalam pekerjaan, meningkatkan efisiensi, serta mengoptimalkan potensi pegawai. Oleh karena itu, pengawasan dan pembagian kerja yang baik dapat saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini berfokus untuk menganalisis apakah pengawasan dan pembagian kerja mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, yang berjumlah 77 orang, terdiri dari 36 Pegawai Negeri Sipil dan 41 Pegawai Honorer.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu 77 orang, karena jumlah populasi yang kecil (kurang dari 100 orang).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data: Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diukur dalam skala numerik (angka) dan dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio.

Sumber Data:

Data Primer diperoleh langsung dari pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.

Data Sekunder diperoleh dari dokumentasi yang tersedia di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

Teknik Pengumpulan Data

Studi Literatur: Mengkaji berbagai referensi yang relevan dengan topik penelitian, seperti buku dan peraturan perundang-undangan.

Studi Lapangan: Data dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian menggunakan teknik:

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI**

Observasi: Pengamatan langsung terhadap pelaksanaan kegiatan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Wawancara: Tanya jawab langsung dengan pihak yang terkait untuk memperoleh informasi mengenai pengawasan, pembagian kerja, dan efektivitas kerja.

Kuesioner: Menggunakan instrumen pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (Independen):

Pengawasan (X1): Proses pemantauan terhadap kegiatan yang dilakukan dalam organisasi.

Pembagian Kerja (X2): Pembagian tugas yang jelas dan sesuai dengan kemampuan serta peran masing-masing pegawai.

Variabel Terikat (Dependen):

Efektivitas Kerja (Y): Tingkat pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja pegawai yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja.

Definisi operasional untuk setiap variabel disajikan dalam tabel dengan indikator dan skala pengukuran menggunakan skala Likert (1-5).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas: Mengukur sejauh mana instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Item valid jika korelasinya $\geq 0,3$.

Uji Reliabilitas: Mengukur konsistensi alat ukur, dengan Cronbach Alpha $> 0,7$ menunjukkan reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik:

Uji Normalitas: Menguji distribusi data menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Uji Heteroskedastisitas: Menguji apakah varians residual konstan.

Uji Multikolinearitas: Menguji hubungan linear antara variabel bebas.

Analisis Korelasi: Menggunakan koefisien korelasi Pearson untuk mengukur hubungan antar variabel.

Analisis Koefisien Determinasi: Menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus

$$Kd=r^2 \times 100$$

Analisis Regresi Linier Berganda: Untuk melihat pengaruh bersama variabel X terhadap Y dengan rumus regresi linier:

$$Y=\alpha+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\varepsilon$$

Uji t: Untuk menguji pengaruh individu masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F (ANOVA): Untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan SPSS versi 27, data dianalisis melalui tahapan-tahapan tersebut untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian Responden dalam penelitian ini

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI**

diidentifikasi menurut jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan lama kerja yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

1. Karakteristik responden berdasarkan umur.

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 – 30 Tahun	26 Orang	34 %
2	31 - 40 Tahun	34 Orang	44 %
3	41-50 Tahun	10 Orang	13 %
4	51-60 Tahun	7 Orang	9 %
	J u m l a h	77 Orang	100 %

Sumber : Data Dokumentasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, 2024

Pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berumur 31 s/d 40 tahun sebanyak 34 orang (44%), sedangkan responden yang paling sedikit pada umur 51-60 Tahun sebanyak 7 orang (9%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	31 Orang	40 %
2	Perempuan	46 Orang	60 %
	J u m l a h	77 Orang	100 %

Sumber : Data Dokumentasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, 2024

Pada tabel 4.10 dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (40%) dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 46 orang (60%).

3. Karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel 4.11.

Tabel 4.11

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan S.2	3 Orang	4 %
2	Pendidikan S1	38 Orang	49 %
3	Pendidikan Diploma	16 Orang	21 %
4	Pendidikan SLTA	20 Orang	26 %
	J u m l a h	77 Orang	100 %

Sumber : Data Dokumentasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, 2024

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI**

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 yakni sebanyak 38 orang (49%) dan paling sedikit S.2 sebanyak 3 orang (4%).

3. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validasi Variabel Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja

Adapun hasil uji validitas variabel Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18

Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja

No Item	rhitung	r kritis	Kesimpulan
---------	---------	----------	------------

Variabel X1 (Pengawasan)

Item 1	0.594	0,30	Valid
Item 2	0.482	0,30	Valid
Item 3	0.619	0,30	Valid
Item 4	0.638	0,30	Valid
Item 5	0.667	0,30	Valid
Item 6	0.594	0,30	Valid
Item 7	0.492	0,30	Valid
Item8	0.619	0,30	Valid
Item 9	0.625	0,30	Valid
Item 10	0.661	0,30	Valid

Variabel Y (Pembagian Kerja)

Item 1	0.448	0,30	Valid
Item 2	0.481	0,30	Valid
Item 3	0.339	0,30	Valid
Item 4	0.470	0,30	Valid
Item 5	0.505	0,30	Valid
Item 6	0.364	0,30	Valid
Item 7	0.421	0,30	Valid
Item 8	0.361	0,30	Valid
Item 9	0.428	0,30	Valid
Item 10	0.468	0,30	Valid

Variabel Y (Efektivitas Kerja)

Item 1	0.576	0,30	Valid
Item 2	0.617	0,30	Valid
Item 3	0.669	0,30	Valid
Item 4	0.542	0,30	Valid
Item 5	0.747	0,30	Valid
Item 6	0.574	0,30	Valid
Item 7	0.547	0,30	Valid
Item 8	0.690	0,30	Valid
Item 9	0.542	0,30	Valid
Item 10	.747	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI**

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja diatas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

b) Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja.

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja dapat dilihat pada tabel 4.19

Tabel 4.19

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pengawasan	0,875	Reliabel
2	Pembagian Kerja	0,765	Reliabel
3	Efektivitas Kerja	0,886	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.19 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing item pada masing-masing variabel > 0,60 dan dinyatakan reliabel

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja.

2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang diandalkan.

3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP Plot standarized residual menunjukkan bahwa semua titik titik residual data Pengawasan, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja pada scater plot mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik Kolmogorov Smirnov dimana nilai Z yang diperoleh 0,200 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,085 > diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.

4. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Pengawasan dengan Efektivitas Kerja sebesar 0,690, dan hubungan Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,647, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,690 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,647 juga dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan yang kuat dan positif masing-masing antara Pengawasan dan Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah.

5. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 6,766 + 0,445X_1 + 0,386X_2$, Nilai konstanta regresi sebesar 6,766, menunjukkan bahwa pada Pengawasan, Pembagian Kerja dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

**PENGARUH PENGAWASAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TAPANULI**

Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 6,766. Pengawasan (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,445, mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pengawasan (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, selanjutnya Pembagian Kerja (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,386, mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik pembagian kerja (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah dan sebagaimana hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.

6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,560 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat efektivitas kerja (Variabel Y) 56 % ditentukan oleh pengawasan dan pembagian kerja secara serempak dan sisanya sebesar 54 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Komunikasi, Koordinasi, dan lain sebagainya.

7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengawasan yang dilakukan dengan baik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, maka efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1.99254 dan t hitung = 4,872. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan 0,000 $<$ 0,05, maka hasil hipotesis dapat menyatakan secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis pertama yang menyatakan Pengawasan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.

8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pembagian kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pembagian kerja yang dilakukan secara baik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1.99254 dan t hitung = 3,737. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan 0,000 $<$ 0,05, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa secara parsial Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis kedua yang menyatakan Pembagian kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.

9. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pengawasan dan Pembagian kerja berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Pengawasan yang baik dan dengan Pembagian kerja yang baik pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.12 dan F hitung = 47,014. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan 0,000 $<$ 0,05, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan Pengawasan dan Pembagian kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga yang menyatakan Pengawasan dan Pembagian kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeparto, K. 2016. Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan. Jakarta: Gramedia
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Aziz, Saepul; Herlina, Elin; Herlina, Nina, 2023. Pengaruh pembagian kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Bank BJB KC Ciamis. <http://repository.unigal.ac.id:8080/handle/123456789/3721>
- Azwar, Saifuddin. 2017. Metode Penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung : CV. Alfabeta
- Furchan. A. 2016. Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Handoko, T.Hani. 2017. Manajemen. Edisi Revisi 2. Cetakan ke-29. Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2014, Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; Bumi Aksara..
- Kuncoro, Mudrajad. 2016. Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi Riser untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi Kelima. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN: Yogyakarta.
- Manullang M. 2018. Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Moenir H.A.S.. 2015. Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia. Jakarta.PT:BumiAkasara.
- Nelly Azwarni Sinaga, Rosmita Ambarita dan Dian Afriani Simatupang. (2021). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Kepada Pegawai Untuk Meningkatkan Semangat kerja pada Pemerintah Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Jurnal All Fields of Science J-LASAFoSJ-LAS, Vol.1, No.4, 15 Desember 2021 (hal:398-412).
- Richard M. Steers, 2015, Efektivitas Organisasi, Jakarta: Erlangga
- Riskah Hardiyanti. 2017. Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. http://ejournal.pin.or.id/site/?p=1447#google_vignette
- Sarwoto 2012. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen. Cetakan keenambelas, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2024, Panduan Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Siagian. S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014, Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2, Medan: USU Press
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sukoco. B. M. 2016. Manajemen Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Sumadi. Suryabrata, 2014, Metodologi Penelitian, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Supranto. J. 2016. Statistik Teori dan Aplikasi. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Sutarto. 2016, Dasar-dasar Organisasi, Yogyakarta: Gajah Mada University Press Yogyakarta
- Tangkilisan. 2015. Manajemen Publik. Jakarta: Gramedia Widia
- Wibowo. 2014 . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers