

# Pengaruh Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah

**Author:**

<sup>1</sup>Krisdianto Situmeang

<sup>2</sup>Mansur Tanjung

<sup>3</sup>Hendra Sahputra

**Affiliation:**

<sup>1,2,3</sup>STIE Al- Washliyah

Sibolga

**Corresponding email**

<sup>1</sup>krisdianto9a@gmail.com

<sup>2</sup>tanjungmansur@yahoo.co.id

<sup>3</sup>sibolga28874@gmail.com

**Histori Naskah:**

Submit: 13-09-2025

Accepted: 10-11-2025

Published: 12-11-2025



*This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah populasi dalam penelitian berjumlah 69 responden pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian diketahui bahwa koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat antara Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja 0,765 dan Kualitas Kerja dengan Efektivitas Kerja sebesar 0,601 dikategorikan kuat. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,660 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Efektivitas Kerja Kerja 66% ditentukan oleh variabel bebas Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja secara serempak dan sisanya sebesar 34% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Pembagian Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $7,867 > t$  tabel  $1,99656$  dan Kualitas Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $4,111 > t$  tabel  $1,99656$ , maka hipotesis menyatakan Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung  $67,011 > F$  tabel  $3,14$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis yang menyatakan Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.

**Kata kunci:** Pembagian Kerja, Kualitas Kerja, dan Efektivitas Kerja Pegawai

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia penting bagi organisasi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dengan baik. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi. Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya. Selain itu,



organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu membuat keseimbangan di dalam organisasi dengan memiliki pegawai yang berkarakter, fleksibel, berkompetensi dan dapat menyesuaikan diri dengan setiap perubahan. Hal ini memiliki arti bahwa organisasi harus memberikan perhatian kepada manajemen sumber daya manusia, agar bisa mendapatkan pegawai yang handal dan dapat mewujudkan tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya (Namawi, 2015). Tujuan organisasi tersebut akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri. Efektivitas kerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan.

Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Pendapat para ahli mengatakan sebagai berikut: Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan.

Suatu organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik yang dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar. Jika suatu organisasi mempunyai tujuan yang luas, maka jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam (Iskandar, 2015). Adanya pembagian kerja yang diemban oleh para pegawai akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan di dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan lebih mudah dan lancar.

Bukan hanya pembagian kerja yang dapat memengaruhi efektivitas kerja pegawai, kualitas kerja juga dapat memengaruhi efektivitas kerja. Kualitas kerja merupakan aspek yang paling penting yang dibutuhkan oleh setiap sumber daya manusia, tanpa ada kualitas kerja yang baik maka hasil kerja yang dihasilkan akan buruk, baik yang bekerja di kantor maupun di perusahaan besar sekalipun, karena kualitas kerja yang baik dapat memberikan pelayanan baik pula kepada masyarakat serta meningkatkan kualitas dari setiap organisasi yang ada, sehingga lebih disukai oleh banyak masyarakat.

Kualitas kerja merupakan suatu proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para pegawai. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, bahwa masih kurang tercapainya efektivitas kerja pegawai. Salah satunya, pembagian kerja masih kurang sesuai dengan SOP, karena pembagian kerja belum sesuai dengan kemampuan pegawai, dan beban kerja yang berlebih, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diinginkan atau efektivitas kerja tidak berjalan dengan baik. Kualitas kerja pegawai Dinas Kesehatan UPTD

Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah kurang maksimal, disebabkan tidak sesuai pekerjaannya dengan kemampuan pegawai, dan kedisiplinan bekerja pegawai masih kurang, karena masih ada pegawai yang menunda pekerjaan sehingga kualitas kerja kurang maksimal.

## **Studi Literatur**

### **Pembagian Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2016) “Pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut”. Menurut (Siswanto, 2015) pembagian kerja yaitu sebagai “Permasalahan yang berhubungan dengan pembagian kerja bertalian dengan sampai seberapa jauh pekerjaan dispesialisasi, seluruh pekerjaan dispesialisasi sampai suatu tingkat dan kemampuan untuk membagi pekerjaan diantara pemegang pekerjaan”.

Menurut Wibowo dalam (Faldi, 2019) menyatakan pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan. Pekerjaan tersebut mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan. Menurut (Sutarto, 2015) “Pembagian kerja adalah “Perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu”. Sedangkan menurut (Rivai, 2015) “Pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan”.

Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

### **Kualitas Kerja**

Menurut (Lupiyoadi & Hamdani, 2018) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Menurut (Ristanti, 2016) “Kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja”. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik (Jaya et.al, 2020).

Menurut (Ashari et.al, 2020) “Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah suatu kegiatan kerja yang dilakukan dengan memiliki tingkat atau nilai yang berbeda-beda sesuai yang diharapkan.

### **Efektivitas Kerja**

Menurut (Steer, 2015) “Efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi”. Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk mengejar efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan tugasnya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerja sama sekelompok orang mencapai tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, dan untuk menggerakkan kerja sama tersebut diperlukan manajemen.

Menurut (Namawi, 2015) “Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya”.

Menurut (Siagian, 2016) “Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah

tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya”. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Menurut (Kusdi, 2015) “Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi”.

Menurut (Rahman, 2017) “Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai, semakin banyak rencana yang dapat dicapai semakin efektif pula kegiatan tersebut”. Efektivitas memperlihatkan kesuksesan tercapai atau tidaknya realisasi dengan target yang telah ditetapkan. Sering kita jumpai bahwa setiap perusahaan akan melakukan upaya sebaik mungkin untuk memperoleh hasil yang efektif di dalam kegiatannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

## Metode Penelitian

### Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:
  1. Observasi Adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.
  2. Wawancara Suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Pembagian Kerja, Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai yang menjadi faktor penelitian.
  3. Kuesioner Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

### Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Menurut (Sugiyono, 2017) “Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent variable*)”.

Adapun variabel pada penelitian ini ada 2 yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

- a. Variabel Bebas : Pembagian Kerja (Variabel X1), dan Kualitas Kerja (Variabel X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah yang diduga memengaruhi variabel terikat (*dependent variable*).
- b. Variabel Terikat : Efektivitas Kerja (Variabel Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent variable*)

## Hasil

### Uji Hipotesis

#### Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja secara individu atau parsial terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan

Kabupaten Tapanuli Tengah, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji T (Uji Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardied		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	.140	5.368		.026	.979
Pembagian Kerja	.627	.080	.621	7.867	.000
Kualitas Kerja	.387	.094	.325	4.111	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)

Berdasarkan Tabel 1. di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja secara individu atau parsial terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah dan hasilnya adalah sebagai berikut:

**Variabel Pembagian Kerja**

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  (uji dua sisi) dengan  $df = 69 - 2 - 1 = 66$  diketahui  $t$  tabel = 1,99656 dan  $t$  hitung = 7,867. Karena  $t$  hitung >  $t$  tabel, maka variabel Pembagian Kerja (X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

**Variabel Kualitas Kerja**

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = 66$  (69-2-1) diketahui  $t$  tabel = 1,99656 dan  $t$  hitung = 4,111. Karena  $t$  hitung >  $t$  tabel, maka variabel Kualitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

**Uji F (Uji Anova)**

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja secara bersama atau simultan terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, sehingga hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Anova)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4803.374	2	2401.687	67.011	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2365.438	66	35.840		
	Total	7168.812	68			

a. Dependent Variable: EFEKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KUALITAS KERJA, PEMBAGIAN KERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (SPSS26)



Berdasarkan Tabel 2. di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja secara bersama atau simultan terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah dan hasilnya adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 66$  (diperoleh dari hasil  $df, (n-k-1) = (69-2-1) = 66$  diketahui  $F_{tabel} = 3,14$  dan  $F_{hitung} = 67,011$ . Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima sehingga Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.
- b. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya ( $P\text{-value}$ ) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,867 > 1,99656$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Bentuk Pembagian Kerja yang berlangsung di Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sudah tergolong baik. Pembagian Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sedikit banyak akan meningkatkan Efektivitas Kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang tentang pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja, yaitu (Tanjung et.all, 2025). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif merupakan uraian atau penjelasan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisioner yang disebarkan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Pembagian kerja dan efektivitas kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga sebesar 0,954, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan tinggi. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 3,522 + 0,901 X$  yang menunjukkan pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana  $t_{hitung} 23,077 > t_{tabel} 2,02108$ , yang berarti efektivitas kerja akan bertambah sebesar koefisien regresi/slop (0,901) apabila variabel pembagian kerja ditambah dengan satu satuan. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa pembagian kerja hanya berperan sebesar 91,1% terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga dan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### **Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kualitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan Kualitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,111 > 1,99656$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas

Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama (Prianka, 2023) Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai PT. Damai Abadi Medan. Penelitian ini ditujukan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta wawancara. Sampel penelitian berjumlah 80 karyawan. Teknik analisis data berupa regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kualitas Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Damai Abadi Medan dapat ditunjukkan dari nilai *RSquare* yaitu 0,897 atau disiplin kerja dan kualitas kerja memiliki kontribusi yang sangat besar yakni 89,70%, terhadap efektivitas kerja karyawan sedangkan sisanya 10,30% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian.

### **Pengaruh Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel Pembagian Kerja (Variabel X1) dan Kualitas Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,14 dan F hitung = 67,011. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti hipotesis yang diajukan Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, dengan demikian hipotesis yang diajukan tersebut terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang bernama Tanjung, dkk (2025). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif merupakan uraian atau penjelasan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Pembagian kerja dan efektivitas kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga sebesar 0,954, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan tinggi. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 3,522 + 0,901 X$  yang menunjukkan pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung 23,077 > t tabel 2,02108, yang berarti efektivitas kerja akan bertambah sebesar koefisien regresi/ slop (0,901) apabila variabel pembagian kerja ditambah dengan satu satuan. Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa pembagian kerja hanya berperan sebesar 91,1% terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambah Kota Sibolga dan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut:

1. Hasil uji Validitas yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation di atas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pembagian Kerja, Kualitas Kerja dan Efektivitas Kerja.
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh di atas 0,60, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Berdasarkan koefisien korelasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Pembagian Kerja (X1) dengan Efektivitas Kerja sebesar 0,765 dan hubungan Kualitas Kerja dengan Efektivitas Kerja sebesar 0,601 maka koefisien korelasi yang ditemukan antara Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja sebesar 0,765 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Kualitas Kerja dengan Efektivitas Kerja

sebesar 0,601 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan positif masing-masing antara Pembagian Kerja (X1) Kualitas Kerja (X2) dengan Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

4. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,660 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Efektivitas Kerja (Variabel Y) 66% ditentukan oleh variabel bebas Pembagian Kerja (Variabel X1) dan Kualitas Kerja (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 34% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Pembagian Kerja (Variabel X1) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1,99656 dan t hitung = 7,867. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Pembagian Kerja (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
6. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Kualitas Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Variabel Y). Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 1,99656 dan t hitung = 4,111. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Kualitas Kerja (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Pengembangan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.
7. Dari hasil pengujian hipotesis (F) penelitian ini yang membuktikan bahwa Pembagian Kerja (Variabel X1) dan Kualitas Kerja (Variabel X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pemberian Pembagian Kerja yang baik dan dengan Kualitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, maka Efektivitas Kerja akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3,14 dan F hitung = 67,011. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Pembagian Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan UPTD Puskesmas Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, terbukti dan dapat diterima.

## Referensi

- Adhari, L. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Jawa Timur: Penerbit Qiara Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ningsih, S. S. (2019). *Pengaruh pelatihan dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KC Madiun* (Skripsi). Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Republik Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, M. (2018). Mekanisme anggaran biaya pemasaran terhadap target penjualan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(2).
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Warta*, April, 91–96.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.