

## PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN PROVINSI GORONTALO

Sri Meike Jusup<sup>\*1</sup>, Pemy Christiaan<sup>2</sup>, Poppy Muzijat<sup>3</sup>

Prodi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo

Jalan Ahmad Nadjamuddin No.17 Gorontalo

Email : [srimeikejusup@gmail.com](mailto:srimeikejusup@gmail.com)<sup>1</sup>, [pemychristiaan1802@gmail.com](mailto:pemychristiaan1802@gmail.com)<sup>2</sup>, [pmujizat3@gmail.com](mailto:pmujizat3@gmail.com)<sup>3</sup>

Received: 20 September 2022

Revised: 27 Desember

Accepted: 28 Desember 2022

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku pemimpin dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo baik secara simultan maupun secara parsial, dengan pengambilan sampel 69 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan regresi berganda sebagai metode analisis data dan menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terungkap bahwa secara simultan perilaku pemimpin dan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.966 atau 96.6%. secara parsial perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.435 atau 43.5% dan pembagian kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo sebesar 0.549 atau 54.9%. terdapat variabel yang tidak diteliti tetapi berpengaruh yaitu sebesar 0.034

Kata Kunci: Perilaku Pemimpin, Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja

### Abstract

*This study aims to determine the effect of leader behavior and division of labor on the work effectiveness of employees at the Gorontalo Provincial Health Office either simultaneously or partially, by taking 69 employees as research samples. Data collection techniques using questionnaires and using multiple regression as a method of data analysis and using the SPSS version 21 application. Based on the results of hypothesis testing, it was revealed that simultaneously leader behavior and division of labor had a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Gorontalo Provincial Health Office with a large influence, namely 0.966 or 96.6%. partially the leader's behavior has a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Gorontalo Provincial Health Office with a large effect of 0.435 or 43.5% and the division of labor partially has a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Gorontalo Provincial Health Office of 0.549 or 54.9%. there are variables that are not examined but have an effect that is equal to 0.034*

*Keywords: Leader Behavior, Division of Work and Work Effectiveness*

### PENDAHULUAN

Masalah klasik yang selalu dihadapi oleh hampir sebagian besar organisasi dalam hal efektivitas kerja pegawai antara lain pada kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Ketika seorang pemimpin mempunyai kemampuan dan perilaku yang baik sebagai seorang pemimpin, maka akan dapat mendorong para pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Oleh karenanya penelitian penelitian dirasa penting dilakukan karena adanya gejala atau fenomena menrunya kuantitas kerja

pegawai, pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pemimpin. diduga disebabkan oleh perilaku pemimpin dan pembagian kerja yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Efektivitas kerja adalah suatu kondisi di mana aktivitas fisik dan mental manusia dapat mencapai hasil yang diinginkan, dan juga sebagai ukuran mencapai tugas dan tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka pegawai akan berusaha mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektivan dalam bekerja maka pegawai akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Schermerhorn, 2011: 5). Efektivitas kerja adalah keadaan di mana tujuan yang diharapkan atau diinginkan dicapai dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana yang ditetapkan (Firman, 2016) .

Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah dalam hal perilaku pemimpin, dimana pemimpin sebagai panutan yang seharusnya dapat memberikan contoh kepada para pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka. Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Kemudian dalam hal pembagian kerja, ketika seseorang pegawai yang ditempatkan pada suatu jabatan tertentu namun tidak didukung oleh kemampuan dan keterampilan, maka akan dapat menghambat pekerjaan yang dilakukannya, sebaliknya jika pegawai yang ditempatkan pada suatu jabatan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, maka akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak akan lepas dari peran seorang pemimpin, karena pemimpin bagi sebuah organisasi diibaratkan sebagai nakhoda kapal yang bertanggung jawab penuh terhadap jalannya organisasi hingga dapat mencapai tujuan dengan baik. Fahmi (2017;58) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Hal ini didukung oleh pendapat Griffin R (2012;58) pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Sutrisno (2017: 213) mengungkap bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya, sedemikian rupa sehingga orang lain ingin melakukan kehendak pemimpin, bahkan jika mereka secara pribadi tidak menyukainya. Lebih lanjut (Sutrisno, 2017; 214) mengatakan salah satu tantangan besar yang sering dihadapi para pemimpin adalah bagaimana membujuk bawahan agar mereka selalu bersedia dan bersedia menggunakan keterampilan terbaiknya untuk kepentingan kelompok atau organisasi (Sutrisno, 2017; 214).

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan masing-masing kelompok atau lembaga, yang menyiratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan di luar situasi. Secara operasional, ada lima fungsi utama kepemimpinan yang diungkapkan oleh Rivai (2015: 34)

1. Fungsi Instruksi, adalah komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan dan di mana pekerjaan dilakukan sehingga keputusan dapat diimplementasikan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain untuk melaksanakan perintah.
2. Fungsi Konsultasi, komunikasi dua arah. Pada fase pertama upaya untuk membuat keputusan, orang-orang yang dipimpinnya perlu dikonsultasikan, untuk siapa berbagai bahan informasi dianggap sebagai input dalam bentuk umpan balik untuk meningkatkan dan memperbaiki keputusan yang dibuat.
3. Fungsi Partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.
4. Fungsi Delegasi, Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
5. Fungsi Pengendalian, Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan

Rivai (2015: 42) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu

- 1) Gaya kepemimpinan yang terstruktur untuk kepentingan melakukan tugas, menempatkan kekuasaan di tangan seseorang, bertindak sebagai penguasa tunggal. Posisi dan tugas bawahan secara eksklusif sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak kepemimpinan. Kepemimpinannya lebih dari segalanya dalam hal bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dianggap lebih rendah sehingga mereka tidak bisa melakukan apa pun tanpa diperintahkan
- 2) Gaya kepemimpinan yang didasarkan pada implementasi hubungan kerja sama. Pemimpin sebagai symbol, memberikan kebebasan penuh kepada bawahan yang dibimbing dalam keputusan dan kegiatan sesuai dengan keinginan dan kepentingan masing-masing individu dan dalam kelompok kecil. Pemimpin hanya bertindak sebagai konsultan
- 3) Gaya kepemimpinan yang didasarkan pada pentingnya hasil yang dicapai. membuat orang menjadi faktor paling penting dan penting dalam kelompok atau organisasi mana pun. Melihat dan menempatkan orang-orang yang memimpin mereka sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspek.

Keinginan, kemauan, kemampuan, ide, pendapat, kreativitas dan inisiatif yang berbeda dan dihargai disalurkan dengan benar.

Rivai (2015:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, a). Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. b). Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektifitas a). Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, b). Menyelesaikan tugas tepat waktu, c). Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
3. Kepemimpinan yang partisipatif. a) Pengambilan keputusan secara musyawarah, b). Dapat menyelesaikan masalah secara tepat, c). Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu. a). Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi, b).Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang, a). Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok, b). Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

Pembagian kerja adalah pembagian atau pengelompokan kegiatan dan tugas yang dilakukan oleh organisasi tertentu dan berkaitan erat. Hasibuan (2016: 201), antara lain bahwa pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menggambarkan tugas dan tanggung jawab, kondisi kerja, hubungan kerja dan aspek kerja dalam posisi tertentu dalam organisasi. Menurut Rivai (2015: 97), pembagian kerja adalah hasil dari analisis pekerjaan sebagai serangkaian kegiatan atau proses untuk mengumpulkan dan memproses informasi tentang pekerjaan. Kemudian Wahyono (2015: 221), pembagian kerja terdiri dari membagi beban kerja total menjadi banyak tugas yang dapat dilakukan secara alami dan nyaman oleh individu dan kelompok dengan tanggung jawab penuh. Di simpulkan bahwa yang dimaksud dengan pembagian kerja adalah suatu kebijakan organisasi untuk melakukan pemerataan pekerjaan dengan cara membagi kepada seluruh individu dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut (Nitisemito, 2015 :174) :

1. Penempatan karyawan. penugasan Karyawan berarti bahwa setiap karyawan telah ditugaskan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan pelatihan mereka, karena ketidakakuratan dalam menentukan posisi karyawan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang lancar dan tidak maksimal.
2. Beban kerja. beban kerja adalah tugas kerja yang dilakukan oleh unit organisasi tertentu atau karyawan dan bertanggung jawab untuk ini. Beban kerja yang harus

dilakukan oleh karyawan harus didistribusikan secara merata untuk menghindari terlalu banyak atau terlalu sedikit pekerjaan bagi seorang karyawan. Namun, bahkan beban kerja ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan harus memiliki beban kerja yang sama.

3. Spesialisasi. spesialisasi kejuruan adalah pembagian kerja berdasarkan keahlian atau keterampilan khusus (Sutarto, 2012: 110). Diperlukan spesialisasi kejuruan di setiap organisasi, karena tidak semua profesi membutuhkan keahlian dan tidak semua orang memiliki keahlian yang sama, karena masing-masing memiliki kekuatan dan keterbatasannya sendiri. Pelatihan spesialis diperlukan agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilakukan dengan benar. Meski begitu, spesialisasi pekerjaan bukanlah tujuan dari tinjau karyawan.

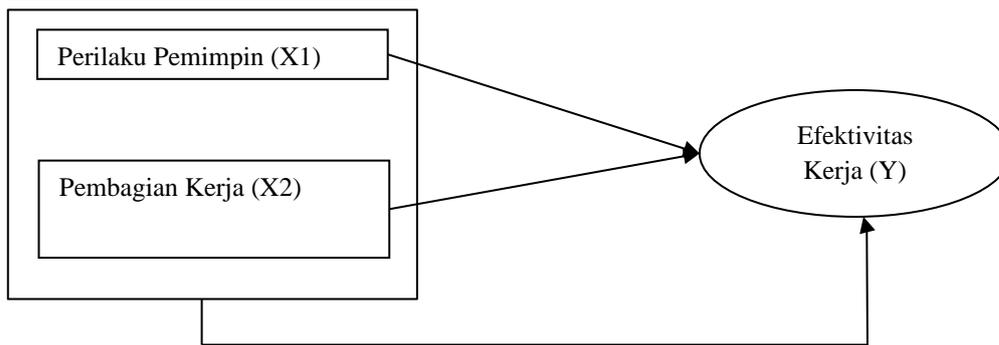
Efektivitas kerja yaitu suatu kondisi di mana aktivitas fisik dan mental yang dilakukan oleh orang dapat mencapai hasil yang diinginkan (Sutarto, 2012: 95). Efektivitas kerja karyawan adalah sikap positif atau keadaan umum seseorang terhadap kehidupan organisasi mereka. Efektivitas kerja diperlukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2016: 105), efektivitas kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan seperti kuantitas pekerjaan, kualitas kerja dan ketepatan waktu ketika melakukan pekerjaan dan kualitas kerja yang baik.

Tangkilisan (2015: 139), efektivitas kerja adalah sejauh mana suatu organisasi, yang merupakan sistem sosial dengan semua sumber daya yang tersedia dan saran khusus, mencapai tujuannya tanpa membuang-buang dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara para anggotanya. Lebih lanjut Tangkilisan (2015: 139) adalah pendekatan yang seimbang atau optimal untuk mencapai tujuan, keterampilan dan komitmen sumber daya manusia. Konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat mana organisasi melakukan kegiatan atau fungsinya, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai melalui penggunaan alat dan sumber daya yang optimal secara optimal.

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2016: 105) yaitu.

1. Beban kerja, jumlah pekerjaan adalah volume pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi normal. Ini bisa dilihat pada banyak tekanan dan kondisi yang muncul selama bekerja.
2. Kualitas kerja, kualitas kerja adalah sikap karyawan dalam bentuk hasil kerja dalam bentuk kerapian, akurasi dan relevansi hasil, tanpa mengabaikan beban kerja dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. pemanfaatan waktu, penggunaan waktu adalah penggunaan tahun kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang tepat.

Kerangka pemikiran yang akan dijadikan acuan dalam menganalisis adalah menyangkut masalah perilaku pemimpin dan Pembagian Kerja serta Efektivitas kerja Pegawai. Untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap alur kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Atas dasar pola pemikiran tersebut, maka dibuat hipotesisnya adalah Perilaku Pemimpin (X1) dan Pembagian Kerja (X2) diduga berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). pada Dinas Kesehatan Kota Gorontalo

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian survey. Riduwan (2014:49), penelitian survei dilakukan pada populasi besar dan kecil, dengan menggunakan data sampel yang diambil dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Menggunakan Path Analysis untuk menganalisis data penelitian dan terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan bagian uji-t untuk membuktikan hubungan, sedangkan untuk menentukan hubungan menggunakan uji-f. Analisis signifikansi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R-squared). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS versi 23.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrument penelitian ini baik validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 69 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. (Ghozali, 2018 :45).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X1)

Variabel	Sub variabe l	Indikato r	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Perilaku Pemimpin (X <sub>1</sub> )		X1.1	27.558	1.668	Valid	0.985	> 0,60 = reliabel
		X1.2	21.239	1.668	Valid		
		X1.3	15.010	1.668	Valid		
		X1.4	20.556	1.668	Valid		
		X1.5	16.765	1.668	Valid		
		X1.6	23.964	1.668	Valid		
		X1.7	16.460	1.668	Valid		
		X1.8	23.964	1.668	Valid		

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
		X1.9	16.928	1.668	Valid		
		X1.10	20.052	1.668	Valid		
		X1.11	15.106	1.668	Valid		
		X1.12	24.988	1.668	Valid		
		X1.13	21.239	1.668	Valid		

Sumber : *Data diolah kembali 2021*

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Perilaku Pemimpin (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.985 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Perilaku Pemimpin reliabel karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X2)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Pembagian Kerja (X2)		X2.1	23.904	1.668	Valid	0.974	$> 0,60$ = reliabel
		X2.2	25.499	1.668	Valid		
		X2.3	17.814	1.668	Valid		
		X2.4	21.313	1.668	Valid		
		X2.5	15.367	1.668	Valid		
		X2.6	25.499	1.668	Valid		
		X2.7	21.829	1.668	Valid		

Sumber : *Data diolah kembali 2021*

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pembagian Kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.974 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pembagian Kerja (X2) reliabel karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

Tabel 3. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
	Item 1	19.099	1.668	Valid	0.956	

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Item 2	19.879	1.668	Valid		> 0,60 = reliabel
	Item 3	26.074	1.668	Valid		
	Item 4	28.876	1.668	Valid		

Sumber : Data diolah kembali 2021

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai thitung > ttabel, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.956 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Variabel Efektivitas Kerja Pegawai reliabel karena Cronbach's Alpha > 0,60.

### Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier dilakukan untuk mengetahui pengaruh Perilaku Pemimpin dan Pembagian kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. Model persamaan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,447	,310		1,443	,154
x1	,136	,077	,435	1,760	,043
x2	,315	,142	,549	2,220	,030

Hasil analisis regresi dapat dimasukkan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,447 + 0,136X_1 + 0,315X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 0,447 menunjukkan bahwa jika variabel Perilaku Pemimpin dan Pembagian Kerja bernilai nol atau tidak dilakukan perubahan atau bernilai konstan (tetap) maka nilai Efektivitas Kerja Pegawai adalah 0,447 satuan.
2. Variabel Perilaku Pemimpin (X1) sebesar 0,136 menunjukkan bahwa jika variabel Perilaku Pemimpin (X1) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,136 `satuan.
3. Variabel Pembagian Kerja (X2) sebesar 0,315 menunjukkan bahwa jika variabel Pembagian Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,315 satuan

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model summary sama dengan pengujian  $R^2$  pada persamaan regresi linear. Dengan tujuan mengetahui seberapa besar kombinasi variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam menghitung nilai koefisien determinasi penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R-Square. Dari hasil pengolahan data nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The estimate
1	,983 <sup>a</sup>	,966	,965	,65441

Model persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai adjusted R-square sebesar 0,966. Hal ini menerangkan bahwa variabel independen yaitu Perilaku Pemimpin dan Pembagian Kerja dapat menjelaskan variabel dependen Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 96,6% sedangkan sisanya 3,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F merupakan tahap awal yang digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Apabila nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ), maka model regresi signifikansi secara statistik dan cocok untuk digunakan. Dari hasil *output* analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	788,969	2	394,484	921,149	000 <sup>b</sup>
Residual	27,836	65	,428		
Total	816,805	67			

Dari hasil perhitungan, maka dapat dilihat nilai prob. F hitung (sig.) pada tabel diatas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh antar variabel

## Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,447	,310		1,443	,154

x1	,136	,077	,435	1,760	.043
x2	,315	,142	,549	2,220	,030

## 1. Pengaruh Perilaku Pemimpin (X1) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Perilaku Pemimpin (X1) menunjukkan nilai  $t = 1,760$  sedangkan nilai t tabel sebesar 1,668 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Perilaku Pemimpin (X1) dengan Efektivitas Kerja Pegawai., dengan nilai signifikansi sebesar  $0,043 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

## 2. Pengaruh Pembagian Kerja (X2) Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Pembagian Kerja (X2) menunjukkan nilai  $t = 2,220$  sedangkan nilai t tabel sebesar 1,668 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel Pembagian Kerja (X2) dengan Efektivitas Kerja Pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,030 < 0,05$ . Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa Pembagian Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Perilaku Pemimpin dan Pembagian Kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada lokasi Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, dapat dijelaskan sebagai berikut :

### **Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Pembagian kerja secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Perilaku Pemimpin dan Pembagian kerja secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dina Kesehatan Provinsi Gorontalo. hasil uji F memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Perilaku Pemimpin dan Pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dina Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Hal ini dapat dijelaskan, dimana dalam hal Perilaku Pemimpin dan pembagian kerja pada dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo telah berjalan dengan baik dan mendukung tercapainya efektivitas kerja yang diharapkan. Makna dari pengaruh positif dan signifikan adalah bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh perilaku pemimpin dan pembagian kerja memberi dampak positif atau baik pada peningkatan efektivitas kerja pegawai dan pengaruhnya tersebut nyata dan kuat.

Apa yang dilakukan oleh organisasi dalam mewujudkan tingkat efektivitas kerja yang lebih baik lagi tercermin dari perilaku pemimpin yang terbuka terhadap setiap saran,

masuk dan bahkan kritik yang disampaikan oleh para pegawai yang tujuan utamanya adalah demi memperbaiki apa yang dirasakan belum baik serta lebih meningkatkan lagi apa yang perlu ditingkatkan.

Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003: 105), 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 serta kualitas kerja yang baik.

Hasil penelitian yang saya lakukan di atas juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Veronica, 2016. Pengaruh perilaku kepemimpinan, Pembagian kerja, dan disiplin Terhadap efektivitas (studi pada tenaga kerja *outsourcing* di PT. Telkom manado). Hasil penelitian menjelaskan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial perilaku pemimpin dan pembagian kerja berpengaruh terhadap efektivitas

### **Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.**

Hasil analisis statistik menyatakan bahwa variabel Perilaku Pemimpin nilai koefisien regresi sebesar 0,136 dan thitung sebesar 1,760 dengan tingkat signifikansi  $0,043 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Perilaku Pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Perilaku Pemimpin secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Besarnya pengaruh ini secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukan bahwa peran seorang pemimpin masih terus berusaha ditingkatkan terutama dalam hal menyangkut perilaku secara individu. Hal ini dimaksudkan agar upaya yang dilakukan dalam mencapai tingkat efektivitas kerja yang baik dapat diwujudkan. Sosok seorang pemimpin yang dapat menjadi panutan serta dapat senantiasa memberi dorongan dan motivasi kepada para pegawai telah dilakukan oleh organisasi sehingga tingkat efektivitas kerja yang diharapkan dapat dicapai dengan baik pula. Kondisi yang terjadi pada dinas kesehatan Provinsi Gorontalo dari sisi perilaku pemimpin telah memberikan suasana kerja yang baik sehingga mendorong naiknya tingkat efektivitas kerja yang diharapkan.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai, Deddy Mulyadi (2012:7) mengemukakan bahwa teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan.

Hasil Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Joseph Mundung, 2015. Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kelurahan bahu. Hasil penelitian menjelaskan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.

### **Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.**

Hasil analisis statistik menyatakan bahwa variabel Pembagian Kerja nilai koefisien regresi sebesar 0,315 dan thitung sebesar 2,220 dengan tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Pembagian Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini di terima, bahwa Pembagian Kerja secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Besarnya pengaruh ini secara empiris dilapangan berdasarkan sebaran kuesioner menunjukkan bahwa Pembagian Kerja memberikan kontribusi terhadap Efektivitas Kerja pegawai, hal ini menunjukkan adanya kesadaran dari para Pegawai dengan semakin terbukanya proses Pembagian Kerja dalam organisasi untuk mendapatkan sebuah keputusan yang terbaik. Ketika proses pembagian kerja sesuai dengan tupoksi maka tingkat efektivitas kerja akan mengalami kenaikan pula. Selama ini proses pembagian kerja di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo telah berjalan baik dimana hal ini ditunjukkan dengan capaian hasil kerja yang sesuai dengan harapan sehingga meningkatkan efektivitas kerja para pegawai.

Hal ini diperkuat Teori yang dikemukakan oleh Etzioni dalam (Tangkilisan 2014:139), efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya.

Hal ini jelas harus dilakukan oleh organisasi, dimana Pembagian Kerja yang baik dan terbuka akan lebih mendorong para Pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan berusaha memberikan hasil kerja yang baik pula bagi organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh Perilaku Pemimpin dan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo, maka disimpulkan sebagai bahwa Perilaku Pemimpin dan Pembagian Kerja secara *parsial dan simultan* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, 2017. Manajemen. PT. Gramedia Jakarta

Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance.

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program Spss. Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.

Griffin R, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Cipta Rineka Jakarta

Hasibuan, Malayu SP. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara

Nitisemito, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE Yogyakarta

Riduwan. 2016. Metode dan Teknik menyusun Tesis. Penerbit. Alfabeta Bandung

Rivai, Veithsal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja grafindo

Schermerhom, 2011. Manajemen Sumber Daya edisi terjemahan. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Sutarto, 2012. Efektifitas Kinerja Organisasi. PT. Cipta Rineka Jakarta

Sutrisno Edi, 2017. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media group.

Tangkilisan, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Salemba empat Jakarta

Wahyono, 2015. Manajemen Organisasi. Rineka Cipta Jakarta