

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI MEDIA LINTAS INDONESIA SUMATERA SELATAN

Ermini *)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan. Rumusan masalahnya adakah pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah berdasarkan lamanya waktu atau periode yaitu dari bulan Maret sampai Juni 2016, sedangkan sampel yang diambil yaitu selama waktu 4 bulan. Penelitian ini adalah termasuk pada penelitian asosiatif. Variabel yang digunakan adalah Variabel Pembagian Kerja (X) dan Prestasi Kerja (Y). Metode pengumpulan data yaitu observasi (pengamatan), dan kuisioner (pertanyaan). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif.

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan perbedaan dua rata-rata yang dilakukan penulis dengan $t_{hitung} = 10,085$ lebih kecil dibandingkan dengan $t_{tabel} = 2,008$ (lihat lampiran tabel t) pada taraf nyata 0,05, untuk $dk = n - 2 = 53 - 2 = 51$. Hasil perhitungan t_{tabel} dan t_{hitung} diperoleh $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $-0,270 < 2,008$. Sehingga kesimpulan dalam pengujian hipotesis perbedaan dua rata-rata adalah **Ho ditolak** dan **Ha diterima** berarti terdapat Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan.

Kata Kunci : Pembagian Kerja, Prestasi Kerja.

A. Latar Belakang

Untuk mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dibutuhkan peranan sumber daya manusia yang mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut dengan baik dan professional. Hal ini dikarenakan manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Segala kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta mencapai tujuan yang secara efektif dan efisien. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maka perlu adanya pembagian kerja sampai kepada rincian tugas masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut. Pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena dengan adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan.

Menurut Wibowo (2010:162) prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Setiap organisasi selalu menginginkan prestasi kerja dari pegawainya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi harus melakukan pembagian kerja yang baik kepada seluruh pegawainya. Tingkat prestasi kerja yang tinggi tentunya dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat prestasi kerja menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa organisasi yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan

*) Dosen Tetap FKIP UPGRI Palembang

dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam organisasi.

Berdasarkan pengamatan dengan pegawai tentang pembagian kerja yang dilakukan oleh Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan terhadap pegawainya belum bisa dikatakan maksimal sehingga menyebabkan prestasi kerja pegawai juga belum mencapai maksimal. Maka jelaslah bahwa pembagian kerja sangatlah berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Adakah pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan?"

C. Landasan Teori

1) Pembagian Kerja

Menurut Wibowo (2010:40) Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh kegiatan penjualan, penagihan dan promosi dapat dikelompokkan menjadi satu, yaitu bidang pemasaran. Kegiatan pembelian bahan, pengawasan proses produksi dan pengemasan dapat dikelompokkan dalam bidang produksi.

Pembagian kerja disebabkan karena seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan

dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah ketrampilannya dalam menangani tugas, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisien kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam melakukan pekerjaannya.

2) Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para pegawai akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana

prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan motivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang (Sadili, 2009:159).

3) Unsur-Unsur Prestasi Kerja.

Menurut Hasibuan (2006:95) unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja yaitu :

- a) Kesetiaan
Penilai mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diuar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
- b) Prestasi kerja
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
- c) Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan perjanjian tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
- d) Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- e) Kreativitas
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

- f) Kerjasama
Penilai menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainya secara vertikal dan harizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya semakin baik.
- g) Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
- h) Kepribadian
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, diskusi memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i) Prakarsa
Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinil dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- j) Kecakapan
Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam situasi manajemen.
- k) Tanggung jawab
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksananya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

4) Tolak Ukur Penilaian

Tolak ukur penilaian menurut Hasibuan (2006:100) yaitu sebagai berikut :

- a) *Leniency*
Adalah kesalahan yang dilakukan penilai, karena penilai cenderung untuk memberikan nilai yang tinggi terhadap pegawai yang dinilainya itu.
- b) *Strictness*
Adalah kesalahan penilai yang cenderung memberikan nilai rendah kepada pegawai yang dinilainya.
- c) *Central tendency*
Adalah penilai cenderung memberikan nilai sedang.
- d) *Personal bias*
Adalah penilaian yang terjadi akibat adanya prasangka-prasangka sebelumnya baik yang positif maupun negatif.

5). Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sadili (2009:169) sistem penilaian prestasi kerja mempunyai dua elemen pokok, yaitu :

- a) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang prestasi kerja yang baik, yang dapat dicapai. Contohnya anggaran operasi dan target produksi tertentu.
- b) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

6) Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006:96) metode penilaian prestasi pegawai pada dasarnya dikelompokkan atas metode tradisional dan modern.

- a) Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai prestasi pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

1) *Rating scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerjanya.

2) *Employee comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerja dengan pekerja lainnya.

3) *Check list*

Dengan metode ini penilai sebenarnya tidak menilai tetapi hanya memberikan masukan/informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik setiap individu pegawai, baru melaporkannya kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai dan kebijaksanaan selanjutnya bagi pegawai bersangkutan.

4) *Freeform essay*

Dengan metode ini seorang penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan

dengan orang/pegawai yang sedang dinilainya.

5) *Critical incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya, mengenai inisiatif, kerja sama dan keselamatan.

b) Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai prestasi pegawai. Yang termasuk ke dalam metode modern ini adalah: *assessment centre*, *management by objective (MBO=MBS)* dan *human asset accounting*.

1) *Assessment centre*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari luar, dari dalam maupun kombinasi dari luar dan dalam.

2) *Management by objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini pegawai langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarnya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

3) *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerja dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap

variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

D. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012:36).

E. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan sebanyak 53 dan tenaga kontrak sebanyak 10 orang.

Menurut Sugiyono (2010:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif, maka penulis mengambil dari populasi sebanyak 53 orang pegawai tetap Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan sebagai sampel penelitian.

Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan jenis data tersebut diatas digunakan teknik atau alat pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan) adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.
2. Kuesioner (Pertanyaan) adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons sesuai dengan perhitungan pengguna.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yakni teknik analisis data kuantitatif, yaitu suatu metode analisis yang menggunakan perhitungan angka-angka untuk pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan *skala likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang (Sugiyono, 2012:93)

H. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk menentukan apakah ada pengaruh antara Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan, maka penulis menganalisis masalah tersebut dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dan mencari seberapa besar pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan menggunakan rumus uji t, kemudian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk membantu penulis dalam mengolah data, maka penulis menggunakan angket atau kuisisioner. Angket tersebut berisikan 12 pertanyaan mengenai pembagian kerja dan 12 pertanyaan untuk prestasi kerja. Seluruh pertanyaan dijawab oleh 53 responden.

1) Uji Validitas Instrumen

a) Uji Validitas Pembagian Kerja

Menurut Sugiyono (2010:90) dari output dapat diketahui nilai korelasi antara item X (pembagian kerja) dan skor total Y (prestasi kerja) nilai ini kita bandingkan dengan nilai, r_{tabel} dapat dicari pada signifikan $\alpha = 0,05$ dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 53 maka dapat dilihat nilai r tabel 0,270. Hasil uji validitas pada variabel Pembagian kerja (X) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian Kerja

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan1	0,499	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pertanyaan2	0,644	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pertanyaan 3	0,546	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pertanyaan 4	0,534	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pertanyaan 5	0,477	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pertanyaan 6	0,336	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pertanyaan 7	0,377	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pertanyaan 8	0,359	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pertanyaan 9	0,274	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pertanyaan 10	0,610	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pertanyaan 11	0,550	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel Pembagian Kerja $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari 12 pertanyaan diketahui butir pertanyaan no 3 memiliki nilai r_{hitung} 0,234 lebih kecil dari r_{tabel} 0,270, sehingga dinyatakan tidak valid dan dibuang dari kuisioner. Untuk penelitian sebenarnya variabel pembagian kerja menggunakan 12 butir pertanyaan. Sedangkan pada butir pertanyaan yang lain semuanya dinyatakan valid.

b) Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Menurut Sugiono (2010:90) dari output dapat diketahui nilai korelasi antara item X (pembagian kerja) dan skor total Y (prestasi kerja) nilai ini kita bandingkan dengan nilai, r_{tabel} dapat dicari pada signifikan $\alpha = 0,05$ dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) =53 maka dapat dilihat nilai r_{tabel} 0,270. Hasil uji validitas dari 12 butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja terlihat sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan1	0,521	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Pertanyaan2	0,617	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Pertanyaan 3	0,743	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Pertanyaan 4	0,697	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Pertanyaan 5	0,508	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Pertanyaan 6	0,737	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Pertanyaan 7	0,509	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Pertanyaan 8	0,759	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Pertanyaan 9	0,537	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Pertanyaan 10	0,727	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Pertanyaan 11	0,667	0,270	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan semua butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja $r_{hitung} > r_{tabel}$ dari 12 pertanyaan diketahui butir pertanyaan no 5 memiliki nilai r_{hitung} 0,090 lebih kecil dari r_{tabel} 0,270, sehingga dinyatakan tidak valid dan dibuang dari kuisioner. Untuk penelitian sebenarnya variabel pembagian kerja menggunakan 12 butir pertanyaan. Sedangkan pertanyaan yang lain semuanya dinyatakan valid.

menurut Sugiono (2010:98) jika nilai Cronbach Alpha item $>$ dari 0,6 maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach alpha item $<$ 0,6 maka tidak reliabel.

Uji reabilitas variabel Pembagian Kerja (X) dapat dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3
Hasil uji Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	12

2) Uji Reliabilitas Instrumen

a) Uji Reliabilitas Pembagian Kerja (X)

Dalam melakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan variabel Pembagian Kerja (X) dan variabel Prestasi Kerja (Y) menggunakan Alpha Cronbach's

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,650 Karena nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 maka dari 12 butir pertanyaan yang dijadikan sebagai

indikator pada variabel Pembagian Kerja sudah reliable.

b) *Uji Reliabilitas Prestasi Kerja (Y)*
 Hasil perhitungan nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variable Prestasi Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha sebesar 0,811 Karena nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6 maka dari 12 pertanyaan yang dijadikan sebagai indikator pada variabel prestasi kerja sudah reliable.

Tabel 4

Hasil Uji reability statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	12

3) Analisis Data

a) *Regresi Linier Sederhana*

Tabel 5
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.246	4.032		2.789	.007
X	.806	.080	.816	10.085	.000

a. Dependent Variable: Y (prestasi kerja)

Persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 11.246 + 0,806 X$$

Konstanta sebesar 11.246 artinya jika pembagian kerja (X) nilainya adalah 0 maka prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 11.246 Sedangkan koefisien regresi variabel pembagian kerja (X) sebesar 0,806 artinya jika pembagian kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka

prestasi kerja pegawai (Y) mengalami peningkatan 0,806 satuan, koefisien bernilai positif artinya ada pengaruh positif antara pembagian kerja dengan prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi pembagian kerja yang diberikan maka akan meningkat prestasi kerja pegawai dan sebaliknya.

b) *Koefisien korelasi sederhana*

Tabel 6
Hasil Uji korelasi Sederhana
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.659	3.106

a. Predictors: (Constant), X (pembagian kerja)

Menurut Sugiono (2010:251) interprestasikan koefisien korelasi Pedoman untuk memberikan sebagai berikut :

Tabel 7
Interaksi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 -0,199	Sangat rendah
0,20 -0,399	Rendah
0,40 -0,599	Sedang
0,60 -0,799	Kuat
0,80 -0,1000	Sangat kuat

Koefisien korelasi sederhana (r) adalah 0,816 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan sangat kuat antara Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja. Koefisien determinasi (r²) sebesar 0,666 (66,6%) maka dapat

disimpulkan pembagian kerja memberi sumbangan terhadap prestasi kerja sebesar 66,6 % selebihnya sebesar 33,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4) Uji Hipotesis

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.246	4.032		2.789	.007
X	.806	.080	.816	10.085	.000

a. Dependent Variable: : prestasi kerja (Y)

Setelah diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara Pembagian Kerja dan Prestasi Kerja maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah pengujian berikut :

1. Menentukan Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh antara pembagian kerja dengan prestasi kerja

Ha : ada pengaruh antara pembagian kerja dengan prestasi kerja

2. Menentukan signifikan

Tingkat signifikan menggunakan 0,05. Signifikan 0,05 adalah ukuran

standar yang sering digunakan dalam penelitian.

3. Menentukan t_{-tabel}

Tabel distribusi t dicari pada = 5 % (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n –k-1 atau 53-1-1 = 51. (n) adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel (independen) dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,05) hasil diperoleh untuk t_{-tabel} sebesar 2,008.

4. Kriteria pengujian

Ho : artinya Tidak adanya pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai Media Lintas

Indonesia Sumatera
Selatan.

Ha : artinya Adanya pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan.

5. Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Artinya ada hubungan yang disignifikan antara pembagian kerja dengan prestasi kerja.

6. Apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima

Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pembagian kerja dengan prestasi kerja.

7. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($10,085 > 2,008$) maka H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh secara signifikan pembagian kerja dengan prestasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh antara variabel pembagian kerja (X) dan variabel prestasi kerja (Y) pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan, hal ini dapat ditunjukkan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 11,246 + 0,806 X$. Konstanta 11,246 artinya nilai koefisien regresi variabel pembagian kerja (X) sebesar 0,806 artinya jika pembagian kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,806 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara pembagian kerja dengan prestasi kerja pegawai, semakin tinggi nilai pembagian kerja yang diberikan oleh kantor maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan sebaliknya.

Hasil koefisien korelasi sederhana (r) adalah 0,816. Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,666 (66,6 %) artinya naik turunnya prestasi kerja 66,6 % nya disebabkan oleh pembagian kerja, sedangkan sisanya 33,4 % disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu wewenang, kedisiplinan, kreativitas, kepemimpinan dll. Dan hasil analisis korelasi linier sederhana dapat dilihat berdasarkan output diperoleh angka R sebesar 0,816. Karena nilai korelasi sederhana sebesar 0,816 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara pembagian kerja dengan prestasi kerja.

Untuk uji hipotesis nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, ($10,085 > 2,008$). Jadi H_0 ditolak H_a diterima, maka artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pembagian kerja dengan prestasi kerja pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan.

I. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 17.0 for windows (Statistical product and Service Solution) hasil perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut : $Y = 11.246 + 0,806X$ dan hasil output angka koefisien korelasi sederhana (r) sebesar 0,816. Dan dari hasil uji hipotesis nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($10,085 > 2,008$) jadi H_0 ditolak H_a diterima, jadi dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pembagian kerja dan prestasi kerja pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan.
- Koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,666 (66,6 %) maka dapat disimpulkan pembagian kerja memberi sumbangan terhadap

naik turunnya prestasi kerja sebesar 66,6 % selebihnya sebesar 33,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu wewenang, kedisiplinan, kreativitas, kepemimpinan dll.

Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

2) Saran

- a) Bagi pegawai Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan untuk meningkatkan prestasi kerja maka perlu diperhatikan dari indikator pembagian kerja adalah pengalaman kerja pegawai. Mengingat hal ini dilihat dari tanggapan responden hasilnya kurang baik maka hal tersebut perlu diperhatikan untuk mendukung tugas pokok dan fungsi guna mencapai prestasi kerja yang baik.
- b) Karena berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh pembagian kerja begitu besar terhadap prestasi kerja, maka hendaknya pihak yang berwenang di Media Lintas Indonesia Sumatera Selatan bisa mempertahankan dan meningkatkan lagi pembagian kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Pustaka Setia, Bandung
- _____. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- _____. 2012. *Metode Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Alfabeta, Bandung