

PENGARUH KOMPLEKSITAS PEKERJAAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH JOGJAKARTA

Santi Budiman

Abstract

Complexity and division of work needed to improve employees labour capacity. Employees can work as according to capacities which is him owning. Efficiency and effectiveness of work can be improved.

Key words: *Complexity, labour capacity*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting suatu organisasi adalah manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Tanpa orang-orang yang cakap organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Penetapan dan penempatan orang-orang menempati jabatan tertentu secara efektif akan menentukan sukses atau kegagalan sebuah organisasi. Dengan ditemukannya mesin-mesin serta penggunaannya dalam sebuah pekerjaan maka fungsi tenaga manusia semakin menurun, tetapi tetap memegang peranan yang sangat penting walaupun peralatannya sangat sempurna dan usaha tersebut tidak akan berguna serta tidak ada artinya tanpa adanya tenaga manusia. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tenaga manusia adalah merupakan faktor yang sangat penting

dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan di dalam suatu organisasi khususnya yang berkaitan dengan kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja, keadaan ini tentunya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memperhatikan motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Oleh karena itu perlu dilaksanakan evaluasi secara terus-menerus untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan dalam hal ini rumah sakit telah menyadari pentingnya peningkatan prestasi kerja dengan memperhatikan faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan terutama dalam hal ini adalah karyawan bagian administrasi. Dalam melaksanakan tugasnya, prestasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh faktor yang berasal

dari diri pribadi yang berupa faktor kemampuan dirinya, ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam bekerja. Prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor ekstern yang berupa fasilitas-fasilitas yang menyenangkan di tempat kerja.

Di antara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah adanya pembagian kerja dan kompleksitas pekerjaan. Pembagian kerja dalam organisasi adalah proses membagi suatu tugas ke dalam suatu unit tugas tertentu. Dengan adanya pembagian kerja akan menimbulkan rasa senang pada pekerjaan, rasa senang ini akan mempengaruhi seorang untuk bekerja lebih semangat sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adanya pembagian kerja yang terlalu bervariasi akan berakibat pada menurunnya semangat kerja karyawan serta ketidakefisiennya dalam melaksanakan pekerjaan.

Di samping pembagian kerja, faktor kompleksitas pekerjaan juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan karena kompleksitas merupakan hasil langsung dari pertumbuhan pembagian kerja dan pembentukan departemen. Secara khusus, kompleksitas pekerjaan mengacu pada sejumlah perbedaan pekerjaan atau pengelompokan dan jumlah unit atau departemen yang berbeda. Dengan begitu, apabila organisasi banyak pekerjaan dan unit

yang berbeda akan menghasilkan masalah manajerial dan organisasi yang lebih kompleks dibanding yang lebih sedikit pekerjaan dan unit atau departemennya.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Jogjakarta adalah merupakan rumah sakit swasta yang memberikan pelayanan medis umum, pelayanan medis spesialis dan pelayanan medis sub-spesialis dengan pelaksanaan pelayanan yang bermutu dan terjangkau. Akan tetapi pada perkembangannya dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. Seluruh rangkaian pelayanan yang diselenggarakan akan tercipta dengan optimal dan baik apabila ditunjang dengan adanya semangat kerja karyawan. Akan pasti apabila semangat kerja ini terpupuk seiring terpenuhinya kebutuhan mendasar karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, untuk itu diperlukan kiranya dilakukan penelitian agar didapat kejelasan mengenai pengaruh kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan masukan mengenai prestasi kerja sehingga pada akhirnya kualitas pelayanan baik pelayanan yang bersifat administratif maupun yang bersifat medis yang diberikan masyarakat akan dapat semakin diperbaiki.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah kompleksitas pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Jogjakarta?
2. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Jogjakarta?
3. Apakah kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Jogjakarta?
4. Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Jogjakarta?

C. BATASAN MASALAH

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan. Fokus pembahasan adalah seluruh karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Jogjakarta.

D. LANDASAN TEORI

1. Pengaruh Kompleksitas Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Kompleksitas pekerjaan adalah hasil langsung pertumbuhan pembagian kerja dan pembentukan

departemen. Kompleksitas, lalu, berkaitan dengan perbedaan acapkali digunakan sinonim dengan kompleksitas. Ide dasarnya adalah organisasi dengan banyak pekerjaan dan unit berbeda akan menghasilkan masalah manajerial dan organisasi yang lebih kompleks dibanding yang lebih sedikit pekerjaan dan departemennya. Secara khusus, konsep mengacu pada sejumlah perbedaan pekerjaan atau pengelompokan pekerjaan dan jumlah unit atau departemen yang berbeda, sehingga karyawan akan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakan pekerjaannya maka dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Sesuai dengan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa penerapan kompleksitas pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

2. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Salah satu prinsip dasar organisasi yang penting adalah prinsip pembagian kerja (*division of work*). Setiap organisasi adalah kumpulan dari orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama. Agar organisasi berjalan lancar maka diperlukan adanya pembagian kerja. Pembagian kerja pada organisasi hakekatnya adalah pengelompokan berbagai aktivitas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain, kemudian diserahkan pada satuan pejabat tertentu.

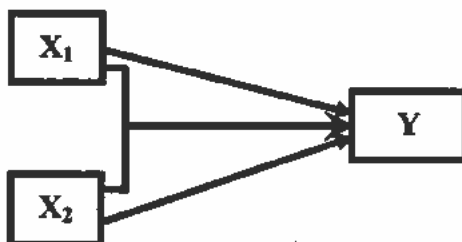
Pembagian kerja adalah luasnya pekerjaan dispesialisasikan, itu berarti

karyawan mempunyai pekerjaan dan aktivitas yang spesifik. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, pembagian kerja atau spesialisasi yang lebih besar dari tenaga kerja, semakin besar kompleksitasnya.

Pembagian kerja adalah proses menciptakan pekerjaan yang berbeda dan berarti lebih besar kompleksitasnya, sehingga karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya sehingga meningkatkan prestasi kerja mereka (Gibson, 1998: 109).

Dengan adanya pembagian kerja yang baik dalam suatu organisasi maka setiap orang akan bekerja sesuai dengan spesialisasinya, sehingga cenderung meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sesuai dengan uraian tersebut, maka diasumsikan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan literatur di atas maka dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:



3. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- X_1 : Kompleksitas Pekerjaan
- X_2 : Pembagian Kerja
- Y : Prestasi Kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu jumlah sampel yang didapat merupakan seluruh anggota populasi. Sehingga ditetapkan sampel sebanyak 45 orang yang merupakan jumlah seluruh karyawan bagian administrasi di RS PKU Muhammadiyah Jogjakarta.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yaitu metode pengumpulan data dari responden yang dilakukan melalui daftar pertanyaan dengan maksud memperoleh informasi yang relevan.

3. Alat Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* (Sugiyono, 1999: 182).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Kriteria yang digunakan dalam pengujian validitas adalah bila nilai koefisien korelasi (r_{hitung})

suatu item lebih besar dari r_{tabel} , berarti item tersebut valid. Dengan $N = 45$ dan $\alpha = 0,05$ (uji satu-sisi) diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,248 (dihitung menggunakan perangkat lunak *NCSS Probability Calculator*). Jadi koefisien r_{hitung} harus lebih besar dari 0,248 untuk menyatakan suatu item adalah valid (Ghozali, 2001: 144 – 145).

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompleksitas Pekerjaan	Komp1	0,658	0,248	Valid
	Komp2	0,669	0,248	Valid
	Komp3	0,635	0,248	Valid
	Komp4	0,702	0,248	Valid
	Komp5	0,698	0,248	Valid
	Komp6	0,725	0,248	Valid
	Komp7	0,639	0,248	Valid
	Komp8	0,724	0,248	Valid
	Komp9	0,724	0,248	Valid
	Komp10	0,640	0,248	Valid
Pembagian Kerja	Pemb1	0,834	0,248	Valid
	Pemb2	0,782	0,248	Valid
	Pemb3	0,723	0,248	Valid
	Pemb4	0,784	0,248	Valid
Prestasi Kerja	Prest1	0,796	0,248	Valid
	Prest2	0,786	0,248	Valid
	Prest3	0,792	0,248	Valid
	Prest4	0,828	0,248	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2006

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keamanan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati angka 1 berarti semakin tinggi konsistensi internal reliabilitinya. Nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 dikatakan reliabilitas diterima (Sekaran, 1992: 56).

Menurut Jogiyanto (2004: 136), rumus yang dapat digunakan jika varian dan kovarian dari komponen-komponen tidak sama adalah rumus koefisien alpha dari Cronbach, sehingga disebut dengan *Cronbach's Coefficient Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_u^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Notasi:

α = *Cronbach's Coefficient Alpha*

k = jumlah pecahan

$\sum \sigma_u^2$ = total dari varian masing-masing pecahan

σ_x^2 = varian dari total skor

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Koef. Alpha	Keterangan
Kompleksitas Pekerjaan	0,870	Reliabel
Pembagian Kerja	0,785	Reliabel
Prestasi Kerja	0,812	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2006

F. ANALISIS DATA

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel

dependen (Y) dalam hal ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompleksitas pekerjaan (X_1) dan pembagian kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Persamaan tersebut diformulasikan (Sugiyono, 1999: 201).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koef. Regresi	Beta	t _{hitung}	p	Keputusan
Konstanta	1,196				
X ₁	0,385	0,423	3,503	0,001	H ₀ ditolak
X ₂	0,388	0,432	3,582	0,001	H ₀ ditolak
Variabel dependen : Prestasi Kerja					
R	= 0,747		t _{tabel}	= 1,682	
R ²	= 0,558		F _{tabel}	= 3,220	
R ² _{adj.}	= 0,537				
F _{hitung}	= 26,518				
p	= 0,000				

Sumber: Data primer yang diolah, 2006

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,196 + 0,385 X_1 + 0,388 X_2$$

1) Konstanta (a)

Pada persamaan di atas nilai konstanta diperoleh sebesar 1,196 (positif) yang berarti bahwa jika harga pada kedua variabel independen kompleksitas pekerjaan (X₁) dan pembagian kerja (X₂) sama dengan nol maka prestasi kerja karyawan akan sebesar 1,196 unit.

2) Koefisien Regresi Kompleksitas Pekerjaan (b₁)

Koefisien regresi kompleksitas pekerjaan pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,385 (positif) yang berarti bahwa bila skor pada variabel kompleksitas

pekerjaan meningkat 1 unit maka prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,385 unit dan sebaliknya bila skor pada variabel kompleksitas pekerjaan turun 1 unit maka prestasi kerja akan turun sebesar 0,385 unit, dengan asumsi variabel pembagian kerja sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

3) Koefisien Regresi Pembagian Kerja (b₂)

Koefisien regresi pembagian kerja pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,388 (positif) yang berarti bahwa bila skor pada variabel pembagian kerja meningkat 1 unit maka prestasi kerja karyawan akan naik sebesar 0,388 unit dan sebaliknya bila skor pada variabel pembagian kerja turun 1 unit maka prestasi kerja akan turun

sebesar 0,388 unit, dengan asumsi variabel kompleksitas pekerjaan sama dengan nol atau dalam keadaan konstan.

2. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji t statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen.

a) Pengaruh Kompleksitas Kerja terhadap Prestasi Kerja
Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh kompleksitas pekerjaan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = 0$, tidak ada pengaruh kompleksitas pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan.

H_a : $b_1 > 0$, ada pengaruh positif kompleksitas pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak H_0
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terima H_0

Dari hasil perhitungan pada diperoleh koefisien regresi untuk kompleksitas

pekerjaan sebesar 0,385 (positif). Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 3,503, t_{tabel} dengan derajat bebas (db) = $N - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 (uji 1-sisi) diperoleh sebesar 1,682. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,503 > 1,682$) maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompleksitas pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Jogjakarta. Dengan demikian hipotesis pertama terdukung.

b) Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh pembagian kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_2 = 0$, tidak ada pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

H_a : $b_2 > 0$, ada pengaruh positif pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka tolak H_0
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terima H_0

Dari hasil perhitungan pada diperoleh koefisien regresi untuk pembagian kerja sebesar 0,388 (positif). Uji signifikansi diperoleh t_{hitung} sebesar 3,582. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,582 > 1,682$) maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Jogjakarta. Dengan demikian hipotesis kedua terdukung.

2) Uji-F

Uji-F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor di dalam model secara simultan atau bersama-sama, yang juga merupakan pengujian terhadap koefisien determinasi (R^2).

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh kompleksitas pekerjaan (X_1) dan pembagian kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, tidak ada pengaruh kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja secara bersama-sama terhadap

prestasi kerja karyawan.

- H_a : $b_1 \neq b_2 \neq 0$, ada pengaruh kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka tolak H_0
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terima H_0

Berdasarkan, uji signifikansi pengaruh kompleksitas pekerjaan (X_1) dan pembagian kerja (X_2), secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y), dengan F statistik diperoleh F_{hitung} sebesar 26,518. F_{tabel} dengan derajat bebas (db_1) = $k = 2$ dan $db_2 = N - 2 - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 diperoleh sebesar 3,220. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,518 > 3,220$) maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Jogjakarta. Dengan demikian hipotesis ketiga terdukung.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau tepatnya koefisien determinasi ganda (untuk kasus lebih dari

satu variabel independen) mengukur *goodness of fit* (kecocokan model) persamaan regresi, jadi mengukur proporsi atau persentase total variasi atau perubahan-perubahan pada variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama (Gujarati, 1995: 201). Hasil analisis pada ditemukan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,558 yang berarti bahwa sekitar 55,8% variasi pada variabel prestasi kerja mampu diterangkan oleh kedua prediktor (variabel independen) dalam model yaitu: kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 44,2% diterangkan oleh variasi lain di luar model.

Kesimpulannya prosentase sumbangan atau kontribusi pengaruh kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja sebesar 55,8% dan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variasi lain diluar model.

4) Uji Koefisien Beta

Koefisien beta (b) adalah koefisien regresi dalam bentuk standar (*standardized coefficient*). Uji koefisien beta digunakan untuk mengetahui variabel independen mana dari kedua variabel kompleksitas kerja (X_1) dan pembagian kerja (X_2) yang mempunyai pengaruh

paling dominan terhadap prestasi kerja (Y). Variabel independen yang memiliki nilai koefisien beta terbesar adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja.

Estimasi terhadap model regresi berganda pada diperoleh koefisien beta untuk variabel kompleksitas kerja sebesar 0,423 dan koefisien beta untuk variabel pembagian kerja sebesar 0,432. Berdasarkan koefisien ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Jogjakarta. Dengan demikian hipotesis keempat terdukung.

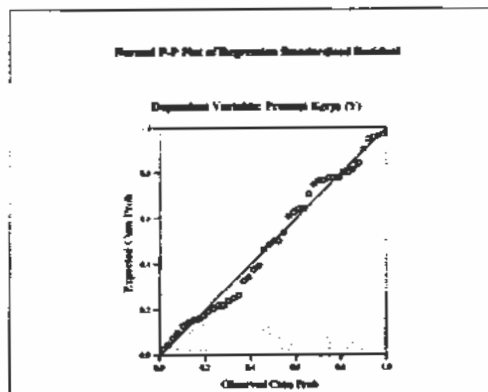
G. UJI NORMALITAS

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual hasil estimasi berdistribusi normal atau tidak (Gujarati, 1995: 141). Pengujian normalitas dilakukan dengan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat pada *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi normal maka sebaran data observasi akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2001: 83–86).

Analisis statistik dilakukan dengan teknik statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* (Z K-S). Pendekatan ini menguji perbedaan/

penyimpangan distribusi kumulatif empiris terhadap distribusi kumulatif teoritik yang dihipotesiskan yaitu normal.

Berdasarkan analisis grafik dengan *SPSS for Windows Release 13.0* diperoleh *normal probability plot* sebagai berikut:



Pengujian Normalitas Secara Grafik

Berdasarkan tampilan grafik pada gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan berdasarkan teknik statistik, hasil pengujian normalitas nilai residual diperoleh nilai Z K-S sebesar 0,651 dan probabilitas (p) sebesar 0,790. Nilai probabilitas ini tidak signifikan ($p = 0,790 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dari model ini berdistribusi normal. Jadi asumsi normalitas terpenuhi.

Penelitian ini berupaya untuk membuktikan adanya pengaruh kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada RSU PKU Muhammadiyah Jogjakarta. Melihat dari hasil analisis data, terlihat jelas bahwa kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dari teori Gibson, Ivancevich, Donelly (1998: 136) yaitu pembagian kerja adalah luasnya pekerjaan dispesialisasikan, itu berarti karyawan mempunyai pekerjaan dan aktivitas yang spesifik. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan, pembagian kerja atau spesialisasi yang lebih besar dari tenaga kerja, semakin besar kompleksitas. Pembagian kerja adalah proses menciptakan pekerjaan yang berbeda dan berarti lebih besar kompleksitasnya, maka karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya, sehingga tercipta peningkatan prestasi kerja mereka.

Berdasarkan hasil uji t dan uji koefisien beta, maka dapat dilihat bahwa pembagian kerja berpengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja dari pada kompleksitas pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} untuk pembagian kerja diperoleh sebesar 3,582 dan 3,503 untuk kompleksitas pekerjaan. Sedangkan dalam uji koefisien beta diperoleh hasil untuk pembagian kerja sebesar 0,432 dan 0,423 untuk kompleksitas pekerjaan.

Dalam hasil uji F dan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F (signifikansi) diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $26,518 > 3,220$. Sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh bahwa sekitar 55,8 % variasi pada variabel prestasi kerja mampu diterangkan oleh kedua prediktor yaitu kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja, dan sisanya sebesar 44,2 % diterangkan oleh variasi lain di luar model.

Dengan demikian berarti perusahaan dalam hal ini RSU PKU Muhammadiyah Jogjakarta memperhatikan nilai-nilai disiplin kerja karyawan. Hal tersebut secara keseluruhan terlihat pada baiknya koordinasi antar bagian dan ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

H. KESIMPULAN

1. Tingkat kompleksitas pekerjaan karyawan bagian administrasi di RSU PKU Muhammadiyah Jogjakarta umumnya tinggi. Sedangkan tingkat pembagian kerja dan prestasi kerja karyawan umumnya sangat tinggi.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kompleksitas pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Jogjakarta. Bila kompleksitas

pekerjaan meningkat maka dapat diramalkan prestasi kerja karyawan akan meningkat pula, sebaliknya menurunnya kompleksitas pekerjaan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan akan menurun pula. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,385 (positif) yang signifikan, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,503 > 1,682$) yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis pertama terdukung.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Jogjakarta. Bila pembagian kerja meningkat maka dapat diramalkan prestasi kerja karyawan akan meningkat pula, sebaliknya menurunnya pembagian kerja akan menyebabkan prestasi kerja karyawan akan menurun pula. Hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,388 (positif) yang signifikan, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,582 > 1,682$) yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian hipotesis kedua terdukung.
4. Ada pengaruh yang signifikan kompleksitas pekerjaan dan pembagian kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Jogjakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 26,518 yang signifikan, dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($26,518 > 3,220$) yang

berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga terdukung.

5. Pembagian kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian administrasi di Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Jogjakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien beta untuk kompleksitas pekerjaan diperoleh sebesar 0,423 dan pembagian kerja sebesar 0,432. Dengan demikian hipotesis keempat terdukung.

I. REFERENSI

- Barthos, B, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Bumi Aksara: Jakarta.
- Dessler, G, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, PT INDEKS Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Gibson et al, 1998, *Organisasi; Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Kedelapan. Jilid 2. Binarupa: Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
-, 2004, *Aplikasi Analisis Multivariate dan Program SPSS*, Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gujarati, Damodar N, 1995, *Basic Econometrics*, Third Edition, McGraw-Hill, Inc: New York.
- Handoko, T.H, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan, S, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi 4, BPFE: Yogyakarta.
- Indriantoro dan Supomo, 1999, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Jogiyanto, 2004, *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*, BPFE: Yogyakarta.
- Kuncoro, M, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga: Jakarta.
- Martadinata, 1999, *Hubungan Kompleksitas Pekerjaan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Yogyakarta*, Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi Univ. Muhammadiyah Yogyakarta: Yogyakarta.
- Martoyo, S, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, BPFE: Yogyakarta.
- Muninjaya, A.A Gde, 1999, *Manajemen Kesehatan*, Buku Kedokteran EGC: Jakarta.
-, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit*, Buku Kedokteran EGC: Jakarta.

- Manullang, M, 1982, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia: Jakarta.
- NCSS Statistical Software, 1995, <http://www.icw.com/ncss>.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- Norusis, Marija J, 1993, *SPSS for Windows: Base System User's Guide, Release 6.0*, SPSS Inc.
- Prawirosentana, S, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE: Yogyakarta.
- Reksohadiprojo, S, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sastrohadwiryono, S, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sekaran, U, 1992, *Research Methods for Business*, Second Edition, John Wiley & Sons. Inc.
- SPSS, Inc, 1998, *SPSS Base 8.0 Applications Guide*.
- Sudjana, 2001, *Metode Statistika*, Edisi Keenam, Penerbit Tarsito: Bandung.
- Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2002, *Kiat-kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, PT Pineke Cipta: Jakarta.
- Trinayanti, R., 2005, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dokter Gigi: Kajian Pada Rumah Sakit Umum di Wilayah Kotamadya Yogyakarta*, Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan, Fakultas Kedokteran Gigi UGM: Yogyakarta.
- Wijono, S., 2002, *Hubungan Antara Pembagian Kerja Dengan Prestasi Kerja Supervisor Pasaraya Semarang*, Skripsi Sarjana, tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi Univ. Muhammadiyah Yogyakarta: Yogyakarta.