

Management Perspective: Jurnal Penelitian Manajemen

Original Article

Analisis Pembagian Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Yustinus Jaya Putra Gea*, Yamolala Zega, Fatolosa Hulu, Meiman Hidayat Waruwu

Author Affiliation

Department of Management
Universitas Nias

*Corresponding author e-mail:
yustinusjayaputragea@gmail.com

Abstract

This study analyzes the implementation of work division at the Department of Environmental Affairs in Nias Utara Regency and assesses its effectiveness in enhancing employee productivity. A qualitative research method was employed, with data gathered through in-depth interviews with five key informants holding strategic roles within the department. The findings reveal that although work division has been implemented, several challenges persist, such as the mismatch in employee placements due to limited human resources and external influences, which negatively impact motivation and work effectiveness. Additionally, employee effectiveness is influenced by factors such as discipline, communication, time management, and training. The implications of this study emphasize the need for further evaluation of the work division system and increased training to ensure employees are placed according to their expertise, thereby improving productivity and work effectiveness within the department. This research provides valuable insights for the development of human resource management policies in the public sector.

Keywords

department of environmental affairs,
Nias Utara Regency, productivity,
work division, work effectiveness

@ 2024 Authors | PT Delada Cahaya Masagro

This article is published under the [CC Attribution 4.0 International](#)

Abstrak

Penelitian ini menganalisis penerapan pembagian kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dan mengukur efektivitasnya dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Metode penelitian kualitatif digunakan, dengan data diperoleh melalui wawancara mendalam dengan lima informan kunci yang memiliki peran strategis di dinas tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa meskipun pembagian kerja telah diterapkan, terdapat beberapa tantangan, seperti ketidaksesuaian penempatan pegawai akibat keterbatasan sumber daya manusia dan pengaruh eksternal, yang berdampak negatif pada motivasi dan efektivitas kerja. Selain itu, efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin, komunikasi, manajemen waktu, dan pelatihan. Implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap sistem pembagian kerja serta peningkatan pelatihan untuk memastikan pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan dinas. Penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Kata kunci: dinas lingkungan hidup, efektivitas kerja, Nias Utara, pembagian kerja, produktivitas

Pendahuluan

Pembagian kerja merupakan salah satu prinsip fundamental dalam manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi (Robbins & Coulter, 2021). Pada sektor publik, seperti Dinas Lingkungan Hidup, khususnya di Kabupaten

Nias Utara, pembagian kerja yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Namun, di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, terdapat masalah signifikan terkait dengan ketidakadilan dalam pembagian kerja. Hal ini

telah menyebabkan ketidakpuasan dan konflik di antara pegawai, di mana beban kerja tidak didistribusikan secara merata; beberapa pegawai dibebani dengan tugas yang berlebihan sementara yang lain memiliki sedikit tugas.

Masalah ini diperparah oleh keterbatasan sumber daya manusia dan peralatan yang memadai, yang menjadi salah satu penyebab utama ketidakseimbangan dalam pembagian kerja. Ketika tenaga kerja dan peralatan tidak cukup memadai, pembagian kerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2020).

Signifikansi dari penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk mengevaluasi dan memperbaiki praktik pembagian kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pembagian kerja yang tidak adil dan tidak seimbang dapat mengurangi motivasi pegawai, meningkatkan tingkat stres, dan menurunkan produktivitas (Gibson et al., 2011). Dalam konteks ini, evaluasi terhadap pembagian kerja yang ada diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui pembagian tugas yang lebih adil dan terstruktur (Berman et al., 2021).

Selanjutnya, dalam konteks analisis pembagian kerja untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa pembagian kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Salah satu penelitian relevan oleh Riastini et al. (2022) menemukan bahwa pembagian kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Ritz-Carlton Bali. Penelitian ini menyoroti pentingnya pembagian kerja yang jelas dan terstruktur dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Roring (2017), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, pembagian kerja, dan kompensasi secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Danamon. Ini mengindikasikan bahwa pembagian kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan menciptakan kejelasan dalam tugas dan tanggung jawab.

Lebih lanjut, pembagian kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menurunkan kinerja dan mengganggu pencapaian target organisasi (Pahlepi et al., 2023). Manajer perlu melakukan analisis mendalam terhadap kemampuan pegawai sebelum menentukan pembagian kerja, karena pembagian yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, seperti yang ditemukan di UPTD Pasar Cisarupan (Kania & Widiawati, 2019) Pembagian kerja yang baik juga meningkatkan kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian di SMP Queen Al-Falah (Evasari, 2022) dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta (Dewanti et al., 2022). Selain itu, budaya kerja dan keseimbangan kehidupan kerja juga berperan penting dalam efektivitas pembagian kerja, terutama di industri penerbangan (Isni et al., 2022). Prinsip pembagian kerja juga bermanfaat dalam konteks pertanian, meningkatkan efisiensi dan produktivitas di sektor informal (Urip, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pembagian kerja saat ini diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, serta mengukur efektivitasnya dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan adanya ketidakadilan dalam pembagian kerja dan keterbatasan sumber daya, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam konteks tersebut (Pfeffer, 1998). Selain itu, penelitian ini akan mengeksplorasi kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi pembagian kerja dan menawarkan solusi untuk mengatasi masalah-masalah ini.

Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi signifikan pada literatur yang ada, tetapi juga menyediakan panduan praktis untuk meningkatkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam konteks pengelolaan lingkungan hidup di Kabupaten Nias Utara. Dengan demikian, penelitian ini menjadi langkah penting dalam upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, efektif, dan efisien.

Kajian Pustaka

Pembagian kerja merujuk pada proses membagi tugas-tugas pekerjaan di antara individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Menurut Durkheim (2013), pembagian kerja adalah dasar utama pembentukan solidaritas sosial dalam masyarakat modern. Hal ini menunjukkan bahwa spesialisasi pekerjaan memungkinkan individu untuk bekerja lebih efisien dalam bidang mereka masing-masing, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Smith (2018) dalam bukunya "*The Wealth of Nations*" menyatakan bahwa pembagian kerja memungkinkan spesialisasi, yang meningkatkan keahlian, kecepatan, dan efisiensi produksi. Smith mengilustrasikan konsep ini dengan contoh pabrik peniti, di mana pekerja yang mengkhususkan diri dalam satu bagian dari proses produksi mampu menghasilkan lebih banyak produk dibandingkan jika setiap pekerja menyelesaikan seluruh proses produksi sendiri.

Pembagian kerja memiliki beberapa manfaat penting, termasuk peningkatan efisiensi, produktivitas, dan spesialisasi. Menurut Robbins & Coulter (2021), spesialisasi pekerjaan memungkinkan pekerja menjadi lebih terampil dalam tugas tertentu, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan. Selain itu, pembagian kerja dapat mengurangi redundansi tugas dan memastikan bahwa setiap individu bekerja pada tugas yang paling sesuai dengan keahlian mereka.

Walaupun pembagian kerja memiliki banyak keuntungan, ada juga potensi masalah yang bisa muncul. Taylor (2004) dalam teorinya mengenai manajemen ilmiah menyebutkan bahwa pembagian kerja yang terlalu spesifik dapat menyebabkan kebosanan, alienasi, dan kurangnya motivasi di antara pekerja. Ketika pekerja hanya berfokus pada tugas yang sangat spesifik, mereka mungkin merasa terisolasi dari keseluruhan proses produksi, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dalam konteks organisasi modern, pembagian kerja menjadi lebih dinamis dan fleksibel. Menurut Mintzberg (1979) organisasi modern cenderung mengadopsi struktur yang lebih datar, di mana pembagian kerja tidak hanya didasarkan pada spesialisasi tugas, tetapi juga pada kerja tim dan kolaborasi lintas fungsi. Hal ini memungkinkan organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Efektivitas kerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dengan efisiensi dan kualitas yang tinggi.

Menurut Drucker (2014), efektivitas karyawan adalah kemampuan untuk melakukan hal-hal yang benar, yang berarti fokus pada hasil yang dicapai daripada usaha yang dilakukan. Efektivitas juga berkaitan dengan kemampuan untuk menggunakan sumber daya secara optimal dalam menyelesaikan tugas.

Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Menurut Robbins & Judge (2023), faktor-faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, keterampilan, dan kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dapat bekerja. Motivasi, misalnya, memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, sementara kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Pengukuran efektivitas kerja karyawan biasanya dilakukan melalui berbagai metrik, termasuk kinerja kerja, produktivitas, kepuasan kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut Armstrong & Taylor (2023), penilaian kinerja merupakan alat utama dalam mengukur efektivitas karyawan. Penilaian ini mencakup evaluasi terhadap tujuan yang telah dicapai, kualitas pekerjaan, serta kemampuan karyawan untuk bekerja dalam tim.

Efektivitas dan produktivitas karyawan sering kali saling terkait, tetapi memiliki perbedaan konsep. Efektivitas berkaitan dengan pencapaian hasil yang diinginkan dengan cara yang benar, sedangkan produktivitas lebih fokus pada output yang dihasilkan. Menurut Katz & Kahn (2006), efektivitas berfokus pada hasil yang tepat dari suatu proses kerja, sementara produktivitas mengukur seberapa banyak output yang dapat dihasilkan dalam waktu tertentu.

Berbagai strategi dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, termasuk pengembangan keterampilan, peningkatan motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja. Menurut Hackman & Oldham (dalam Setia Putra, 2022), model karakteristik pekerjaan menyarankan bahwa pekerjaan yang dirancang dengan baik—yang memberikan otonomi, umpan balik, dan keterampilan yang beragam—dapat meningkatkan kepuasan dan efektivitas karyawan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan terus-menerus juga penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan terkini.

Dalam organisasi modern, efektivitas karyawan semakin penting mengingat kompleksitas tugas dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan cepat. Menurut Cascio (2015), dalam era digital, efektivitas karyawan juga mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi baru dan bekerja secara kolaboratif dalam tim lintas fungsi. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas tidak hanya tentang kinerja individu, tetapi juga tentang kontribusi karyawan terhadap kerja tim dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pembagian kerja dan efektivitas kerja karyawan merupakan dua konsep yang saling terkait dan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Hubungan antara keduanya dapat dilihat dari berbagai perspektif, yang menunjukkan bagaimana pembagian kerja yang tepat dapat meningkatkan efektivitas kerja, serta bagaimana pembagian kerja yang kurang optimal dapat menghambat produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Pembagian kerja yang dirancang dengan baik berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Spesialisasi yang dihasilkan dari pembagian kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, sementara pembagian tugas yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Namun, penting untuk diingat bahwa pembagian kerja yang terlalu kaku atau tidak sesuai dapat menyebabkan alienasi dan menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, pembagian kerja harus dirancang secara cermat untuk mencapai keseimbangan antara spesialisasi dan fleksibilitas dalam konteks organisasi modern.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana pembagian kerja saat ini diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dan mengukur efektivitasnya dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan kemampuan untuk mengeksplorasi dan memahami persepsi, pengalaman, serta pandangan informan mengenai sistem pembagian kerja dan efektivitasnya (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017).

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah wawancara dengan lima informan kunci

yang memiliki peran strategis dalam struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Informan tersebut adalah Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, Sekretaris Dinas, Kasubbag Program dan Pelaporan, Kasubbag Umum dan Kepegawaian, serta Kasubbag Keuangan. Informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian (Patton, 2015).

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kelima informan tersebut. Wawancara dilakukan secara langsung untuk mendapatkan informasi yang rinci mengenai bagaimana pembagian kerja dilaksanakan, tantangan yang dihadapi dalam penerapannya, dan bagaimana hal ini berdampak pada produktivitas pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Pertanyaan wawancara disusun secara semi-terstruktur, memungkinkan peneliti untuk menggali informasi yang lebih mendalam sesuai dengan tanggapan informan (Brinkmann & Kvale, 2015).

Data yang diperoleh dari wawancara dianalisis menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman. Proses analisis melibatkan tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap reduksi data, informasi yang dikumpulkan disederhanakan dan disaring untuk fokus pada aspek-aspek yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk narasi untuk memudahkan interpretasi. Akhirnya, kesimpulan ditarik berdasarkan temuan yang telah dianalisis, dan dilakukan verifikasi untuk memastikan validitas dan keandalan hasil penelitian (Miles et al., 2014).

Hasil/Temuan Penelitian

Pembagian kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Untuk mendapatkan informasi yang komprehensif terkait pembagian kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan kunci. Wawancara ini dilakukan dengan Bapak Faozaro Hulu, S.H., selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara; Bapak Waspada

Zendrato, S.E., Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara; Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E., Kasubbag Program dan Pelaporan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara; Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T., M.M., Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara; dan Bapak Iman Boy Harefa, S.E., Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

Wawancara ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana pembagian kerja dilakukan, pertimbangan yang digunakan dalam pembagian tersebut, serta kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Berikut adalah rangkuman hasil wawancara dengan responden penelitian.

a. Penempatan Pegawai Berdasarkan Jabatan dan Tingkat Pendidikan

Penempatan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dilakukan berdasarkan Surat Perintah Tugas (SPT) yang diterima, mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Namun, terdapat beberapa kasus di mana penempatan pegawai tidak selalu sesuai dengan kualifikasi pendidikan atau bidang keahlian mereka. Hal ini terutama disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia yang tersedia, sehingga sering kali pemerintah harus menempatkan pegawai pada posisi tertentu meskipun pendidikan dan keahlian mereka tidak sepenuhnya cocok.

Lebih jauh, faktor eksternal seperti kepentingan politik dan individu juga mempengaruhi penempatan pegawai. Misalnya, ada pegawai dengan kualifikasi tinggi yang ditempatkan sebagai staf, bukan pada posisi yang lebih strategis sesuai dengan pendidikan mereka. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan ketidakseriusan dalam melaksanakan tugas, karena pegawai merasa bahwa mereka tidak diberdayakan sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

b. Pembagian Beban Kerja

Pembagian beban kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dilakukan dengan mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing jabatan. Setiap pegawai diberikan beban kerja yang diusahakan agar merata dan adil, dengan tujuan untuk menghindari ketidakseimbangan

dan memastikan bahwa tidak ada pegawai yang merasa terbebani secara berlebihan.

Meskipun demikian, terdapat tantangan signifikan dalam pembagian beban kerja ini. Salah satunya adalah kurangnya pengalaman dan pelatihan di antara pegawai, yang menyebabkan masih adanya kelalaian dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pembagian kerja secara formal sudah dilakukan dengan baik, ada kebutuhan yang mendesak untuk meningkatkan kapasitas pegawai melalui pelatihan dan pengembangan yang lebih intensif agar mereka bisa menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

c. Pertimbangan dalam Pembagian Pekerjaan

Dalam proses pembagian pekerjaan, para pemimpin di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara mengedepankan beberapa pertimbangan utama. Spesialisasi dan keahlian pegawai menjadi faktor penting yang diprioritaskan. Tujuannya adalah memastikan bahwa setiap pegawai bekerja di bidang yang sesuai dengan kompetensi mereka, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal.

Selain keahlian, aspek lain seperti kemauan, keseriusan, dan kesetiaan dalam menjalankan tugas juga menjadi pertimbangan penting. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup tidak hanya melihat dari sisi kompetensi teknis, tetapi juga dari sisi perilaku dan etika kerja. Pegawai yang menunjukkan kualitas dan kinerja yang baik mendapatkan perhatian khusus, dengan peluang untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Hal lain yang juga dipertimbangkan adalah tanggung jawab dan keberanian dalam mengambil risiko, serta ketaatan terhadap peraturan kantor. Semua ini dilakukan untuk meminimalkan risiko dalam pelaksanaan tugas dan memastikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif. Dengan demikian, pembagian kerja diupayakan untuk tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga untuk mendukung pengembangan karir pegawai dan memotivasi mereka dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa proses pembagian kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Nias Utara dilakukan dengan memperhatikan banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Meskipun ada upaya untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi dan keahlian mereka, tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia dan pengaruh faktor eksternal masih menjadi kendala yang perlu diatasi. Pembagian beban kerja dilakukan dengan tujuan untuk adil dan merata, namun masih diperlukan peningkatan dalam hal pengalaman dan pelatihan pegawai agar mereka dapat bekerja dengan lebih baik.

Faktor-faktor seperti keahlian, kemauan, keseriusan, dan ketaatan pada peraturan menjadi pertimbangan penting dalam pembagian tugas, yang bertujuan untuk tidak hanya memenuhi kebutuhan organisasi tetapi juga mendukung pengembangan individu. Dengan pendekatan ini, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan kondusif bagi kemajuan bersama.

Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan lima pejabat kunci di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara untuk menggali informasi mengenai efektivitas kerja pegawai. Berikut adalah rangkuman hasil wawancara dengan kelima responden.

a. Cara Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai

Para pejabat yang diwawancarai sepakat bahwa efektivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui berbagai langkah strategis. Bapak Faozaro Hulu, S.H., Kepala Dinas Lingkungan Hidup, menekankan pentingnya kedisiplinan, komunikasi yang baik, serta pelatihan yang relevan. Penugasan beban kerja harus sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai dan penempatan mereka harus didasarkan pada keahlian. Bapak Waspada Zentrato, S.E., Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup, menambahkan bahwa penerapan metode manajemen kinerja dan kerja sama antarpegawai juga sangat penting.

Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E., Kasubbag Program dan Pelaporan, menekankan penentuan tujuan kerja yang jelas, tahapan kerja yang terstruktur, dan penggunaan metode pelaksanaan yang

efisien. Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T., M.M., Kasubbag Umum dan Kepegawaian, menyoroti manajemen waktu yang efektif dan fokus pada pekerjaan sebagai kunci utama dalam meningkatkan efektivitas kerja. Bapak Iman Boy Harefa, S.E., Kasubbag Keuangan, menambahkan bahwa menetapkan tahapan pekerjaan yang jelas, memprioritaskan tugas mendesak, dan menjaga disiplin dalam menjalankan tugas juga penting untuk mencapai efektivitas kerja yang tinggi.

b. Cara Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, para pejabat memberikan beberapa strategi. Bapak Faozaro Hulu menekankan pentingnya penempatan pegawai sesuai dengan bidang keahlian dan mengikuti tahapan pekerjaan mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. Bapak Waspada Zentrato menyarankan agar pegawai tetap fokus dan bekerja secara terorganisir, dengan menjalankan pekerjaan secara bertahap. Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu menambahkan pentingnya kepatuhan terhadap prosedur kerja dan perencanaan yang baik, serta kerja sama yang solid di antara pemangku kepentingan.

Bapak Iman Irwansyah Hulu menyebutkan bahwa pegawai perlu menyusun strategi atau metode pelaksanaan kerja yang terstruktur dan membina kerja sama yang baik. Bapak Iman Boy Harefa menekankan manajemen yang baik, disiplin waktu, penetapan target, serta komunikasi dan koordinasi yang efektif sebagai langkah-langkah penting untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

c. Kelebihan dan Kelemahan dalam Penilaian Pekerjaan Pegawai

Dalam hal penilaian pekerjaan, para pejabat mengidentifikasi beberapa kelebihan dan kelemahan. Kelebihan penilaian adalah kemampuannya untuk memotivasi pegawai, mengukur kemampuan, dan memberikan bahan evaluasi untuk perbaikan, seperti yang disampaikan oleh Bapak Faozaro Hulu dan Bapak Waspada Zentrato. Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu menambahkan bahwa penilaian juga dapat digunakan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja dan dasar kebijakan, serta membantu dalam menempatkan pegawai sesuai bidang keahliannya.

Namun, kelemahan yang sering dihadapi adalah potensi ketidakobjektifan dan inkonsistensi dalam metode penilaian, yang dapat mempengaruhi akurasi hasil penilaian. Hal ini disampaikan oleh Bapak Iman Irwansyah Hulu, yang juga menekankan bahwa penilaian bisa memakan waktu lama dan bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor non-kinerja seperti hubungan keluarga atau reputasi masa lalu. Bapak Iman Boy Harefa juga menyoroti kurangnya objektivitas dalam proses penilaian sebagai salah satu kelemahan utama.

d. Cara Berkomunikasi antara Atasan, Bawahan, dan Rekan Kerja

Semua pejabat sepakat bahwa komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, dan rekan kerja adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bapak Faozaro Hulu menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan saling mendukung, sementara Bapak Waspada Zendrato dan Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu menyoroti pentingnya komunikasi yang transparan dan dilakukan secara menyeluruh maupun personal, untuk memberikan arahan yang jelas dan mencari solusi atas masalah yang dihadapi.

Bapak Iman Irwansyah Hulu menambahkan bahwa komunikasi di Dinas Lingkungan Hidup dilakukan dengan tetap mengedepankan sikap saling menghargai dan profesional, yang membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis. Bapak Iman Boy Harefa juga menekankan pentingnya komunikasi yang baik dengan setiap pemangku kepentingan, dengan memperhatikan etika dan aturan yang ada.

e. Efektivitas Kualitas dan Kuantitas Kerja Pegawai dalam Melaksanakan Tugas

Dalam hal efektivitas kualitas dan kuantitas kerja, para pejabat menilai bahwa kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup sudah cukup efektif. Bapak Faozaro Hulu dan Bapak Waspada Zendrato mencatat bahwa pegawai mampu menyesuaikan diri dengan tahapan pekerjaan yang telah ditetapkan, dan tugas-tugas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu menambahkan bahwa semua prosedur dan mekanisme kerja diterapkan

dengan baik, sehingga hasil kerja pegawai memenuhi harapan organisasi.

Bapak Iman Irwansyah Hulu juga menilai bahwa kualitas dan kuantitas kerja pegawai sudah efektif, dengan pegawai yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan. Bapak Iman Boy Harefa mengamati bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai selama ini berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan organisasi, menunjukkan bahwa efektivitas kerja telah tercapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima pejabat kunci di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai di instansi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait. Para pejabat menekankan pentingnya kedisiplinan, komunikasi yang baik, dan kerja sama di antara pegawai sebagai faktor utama yang mendukung efektivitas kerja. Penempatan pegawai yang sesuai dengan keahlian, manajemen waktu yang efektif, dan pelatihan yang relevan juga dipandang sebagai langkah-langkah esensial untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Untuk memastikan pekerjaan diselesaikan tepat waktu, dibutuhkan fokus, keteraturan, dan pemahaman yang baik tentang tahapan pekerjaan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Selain itu, pentingnya kerja sama yang baik di antara pegawai serta pematuhan terhadap prosedur dan mekanisme kerja yang ada juga sangat ditekankan. Penilaian kinerja dianggap penting untuk memotivasi pegawai dan memberikan bahan evaluasi untuk perbaikan ke depan. Namun, terdapat tantangan dalam memastikan penilaian dilakukan secara objektif dan konsisten, karena potensi ketidakobjektifan dan inkonsistensi dalam metode penilaian.

Komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, dan rekan kerja diakui sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Komunikasi ini harus dilakukan secara terbuka, transparan, dan profesional, dengan memperhatikan etika dan aturan yang berlaku. Secara keseluruhan, kualitas dan kuantitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dinilai sudah efektif. Pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan pekerjaan

diselesaikan dengan baik sesuai dengan harapan organisasi.

Hubungan antara Sistem Pembagian Kerja dengan Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima pejabat kunci di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, terlihat bahwa sistem pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai di instansi tersebut. Berikut ini adalah beberapa poin utama yang menjelaskan hubungan antara kedua aspek ini.

- a. **Penempatan Pegawai yang Tepat Meningkatkan Efektivitas Kerja**
Penempatan pegawai yang sesuai dengan jabatan dan tingkat pendidikan mereka merupakan elemen kunci dalam pembagian kerja yang efektif. Ketika pegawai ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, mereka lebih mampu menjalankan tugas dengan efisien dan produktif. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kualifikasi pegawai dan tugas yang diberikan dapat menghambat efektivitas kerja, menyebabkan ketidakpuasan, dan mengurangi motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pembagian kerja yang baik, di mana penempatan pegawai didasarkan pada keahlian, berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja.
- b. **Pembagian Beban Kerja yang Adil Mencegah Ketidakseimbangan dan Meningkatkan Produktivitas**
Pembagian beban kerja yang dilakukan secara adil dan merata memastikan bahwa setiap pegawai memiliki tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka. Ini mencegah terjadinya ketidakseimbangan yang dapat menyebabkan salah satu pihak merasa terbebani, sementara yang lain mungkin tidak cukup diberdayakan. Ketika beban kerja didistribusikan secara tepat, pegawai dapat fokus pada tanggung jawab mereka tanpa merasa tertekan, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Kendala seperti kurangnya pengalaman dan pelatihan masih ada, namun dapat diatasi melalui pengembangan kapasitas pegawai.
- c. **Pertimbangan dalam Pembagian Pekerjaan Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Dalam proses pembagian pekerjaan, pertimbangan terhadap spesialisasi, keahlian, kemauan, dan ketaatan pegawai sangat penting. Dengan menempatkan pegawai di bidang yang sesuai dengan keahlian mereka, organisasi dapat memastikan bahwa setiap tugas dikerjakan oleh orang yang tepat, yang memiliki kompetensi dan kesiapan untuk melaksanakan tugas tersebut. Hal ini tidak hanya meningkatkan efektivitas individu tetapi juga kinerja tim secara keseluruhan. Selain itu, mempertimbangkan faktor-faktor seperti tanggung jawab dan keberanian dalam mengambil risiko juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

- d. **Sistem Pembagian Kerja yang Baik Mendukung Penyelesaian Tugas Tepat Waktu**
Pembagian kerja yang terstruktur dan sesuai dengan kemampuan pegawai mendukung penyelesaian tugas tepat waktu. Ketika pegawai diberikan tanggung jawab yang sesuai dengan keahlian mereka dan bekerja sesuai dengan prosedur yang jelas, mereka lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien. Ini juga didukung oleh penekanan pada fokus, keteraturan, dan kerja sama yang baik antarpegawai. Sistem pembagian kerja yang baik memastikan bahwa setiap tugas dijalankan secara terorganisir dan tepat waktu, yang merupakan indikator utama dari efektivitas kerja.
- e. **Penilaian Kinerja yang Objektif Menjadi Tantangan dalam Memastikan Efektivitas**
Meskipun sistem pembagian kerja yang efektif dapat meningkatkan efektivitas kerja, penilaian kinerja yang dilakukan dengan baik adalah esensial untuk memastikan bahwa hasil kerja sesuai dengan harapan. Namun, tantangan dalam penilaian kinerja, seperti potensi ketidakobjektifan dan inkonsistensi, dapat mempengaruhi pengukuran sebenarnya dari efektivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, meskipun pembagian kerja yang baik berkontribusi besar terhadap efektivitas, penilaian kinerja yang objektif juga diperlukan untuk mengukur dan memperbaiki hasil kerja secara berkelanjutan.

Diskusi/Pembahasan

Proses Pembagian Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pembagian kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Meskipun upaya telah dilakukan untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi dan keahlian mereka, tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia dan pengaruh faktor eksternal masih menjadi kendala yang harus diatasi.

Temuan ini relevan dengan teori pembagian kerja yang diuraikan oleh Henry Fayol (dalam Edwards, 2018), di mana salah satu prinsipnya adalah *division of work*. Prinsip ini menekankan bahwa pembagian kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Namun, dalam konteks Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, meskipun ada niat untuk mengikuti prinsip ini, realitas keterbatasan sumber daya manusia menghambat optimalisasi efisiensi.

Selain itu, teori motivasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Herzberg dalam *Two-Factor Theory* juga dapat memberikan perspektif terhadap temuan ini. Herzberg membagi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua, yaitu faktor motivator dan faktor hygiene. Dalam konteks temuan ini, ketaatan pada peraturan dan penempatan sesuai keahlian bisa dikategorikan sebagai faktor hygiene yang penting untuk menghindari ketidakpuasan kerja. Di sisi lain, pemberian pelatihan dan pengembangan individu bisa menjadi faktor motivator yang mendorong peningkatan kinerja.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2023) menggarisbawahi pentingnya penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan mereka untuk memastikan efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi temuan tersebut, namun juga menambah perspektif bahwa tanpa pelatihan yang memadai, bahkan pegawai yang ditempatkan sesuai dengan keahliannya mungkin masih menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Schuler & E. Jackson (2014); Werner et al. (2012) tentang *strategic human resource management* juga relevan di sini. Mereka menekankan pentingnya kesesuaian antara strategi organisasi dan praktik sumber daya manusia. Dalam hal ini, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara mencoba untuk menyeimbangkan antara

kebutuhan organisasi dan pengembangan individu, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan terutama dalam hal pengalaman dan pelatihan pegawai.

Meskipun sudah ada upaya yang baik dalam pembagian kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, penelitian ini menyoroti pentingnya perbaikan berkelanjutan dalam hal pelatihan dan pengembangan pegawai. Hal ini diperlukan untuk mengatasi tantangan keterbatasan sumber daya manusia dan memastikan bahwa pembagian kerja tidak hanya adil dan merata, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara

Penelitian ini mengkaji efektivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara melalui wawancara dengan lima pejabat kunci. Hasil wawancara mengungkap berbagai strategi dan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, termasuk peningkatan disiplin, komunikasi, pelatihan, penempatan sesuai keahlian, manajemen waktu, serta penilaian kinerja. Berikut adalah pembahasan mendalam mengenai temuan penelitian ini dan perbandingannya dengan teori serta penelitian terdahulu.

Strategi Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai

Para pejabat sepakat bahwa efektivitas kerja dapat ditingkatkan melalui kedisiplinan, komunikasi yang baik, pelatihan yang relevan, penempatan sesuai keahlian, manajemen waktu yang efektif, dan metode manajemen kinerja. Strategi-strategi ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya penempatan yang tepat dan pengembangan kemampuan pegawai untuk meningkatkan produktivitas (Armstrong & Taylor, 2023).

Menurut teori dua faktor Herzberg, strategi yang diidentifikasi dalam penelitian ini mencakup faktor motivator dan hygiene. Kedisiplinan, komunikasi yang baik, dan pelatihan relevan merupakan faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan kerja. Sementara itu, penempatan sesuai keahlian dan manajemen kinerja yang efektif berperan sebagai faktor motivator yang meningkatkan kepuasan dan

produktivitas kerja (Herzberg dalam Jambak et al., 2023).

Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Strategi untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu meliputi penempatan pegawai sesuai bidang keahlian, perencanaan yang baik, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan kerja sama yang solid. Pendekatan ini sesuai dengan teori manajemen proyek, yang menekankan pentingnya perencanaan yang matang, penetapan tujuan yang jelas, dan pengelolaan sumber daya secara efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan tepat waktu. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Locke & Latham (2002) mengenai teori tujuan, yang menyatakan bahwa penetapan tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan menetapkan target yang jelas dan mengorganisir pekerjaan secara terstruktur, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara berhasil meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas.

Penilaian Pekerjaan Pegawai: Kelebihan dan Kelemahan

Penilaian pekerjaan diidentifikasi memiliki kelebihan seperti motivasi pegawai, pengukuran kemampuan, dan dasar evaluasi untuk perbaikan. Namun, terdapat kelemahan berupa potensi ketidakobjektifan dan inkonsistensi. Borman & Motowidlo (1997) mendukung temuan ini dengan menekankan bahwa validitas dan reliabilitas metode penilaian sangat penting untuk memastikan hasil yang akurat dan adil. Kelemahan dalam penilaian kinerja yang diidentifikasi dalam penelitian ini menunjukkan perlunya implementasi sistem penilaian yang lebih objektif dan transparan. Penggunaan alat ukur yang standar dan pelatihan bagi penilai dapat membantu mengurangi bias dan meningkatkan konsistensi penilaian (Pulakos, 2009).

Komunikasi antara Atasan, Bawahan, dan Rekan Kerja

Komunikasi yang efektif diakui sebagai kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Para pejabat menekankan pentingnya komunikasi terbuka, transparan, dan profesional. Hal ini sejalan dengan Teori Komunikasi Organisasi yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik meningkatkan koordinasi, mengurangi konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja (Clampitt & Williams, 2005). Selain itu, konsep

pertukaran sosial (Blau, 2017) mendukung pentingnya komunikasi yang baik dalam membangun hubungan kerja yang positif dan meningkatkan kolaborasi antarpegawai. Lingkungan kerja yang komunikatif membantu dalam menyelesaikan masalah secara efektif dan mendorong inovasi.

Efektivitas Kualitas dan Kuantitas Kerja Pegawai

Para pejabat menilai bahwa kualitas dan kuantitas kerja pegawai sudah cukup efektif, dengan pegawai mampu menjalankan tugas sesuai standar dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Teori Kinerja Tinggi (*High-Performance Work Systems - HPWS*) Huselid 1995, menekankan bahwa kombinasi antara seleksi pegawai yang tepat, pelatihan, dan penilaian kinerja yang efektif dapat menghasilkan kinerja yang tinggi (Wang et al., 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara telah menerapkan beberapa aspek HPWS, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan terutama dalam aspek pelatihan dan pengembangan.

Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Robbins & Judge (2023), yang menekankan pentingnya manajemen kinerja, komunikasi, dan penempatan pegawai yang tepat dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Selain itu, temuan mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan pegawai mendukung penelitian Noe (2023) yang menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Penelitian Werner et al. (2012) dan Schuler & E. Jackson (2014) tentang *Human Resource Management* juga relevan, di mana mereka menekankan bahwa strategi HR yang selaras dengan strategi organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja. Dalam konteks ini, Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara berusaha menyeimbangkan antara kebutuhan organisasi dan pengembangan individu, meskipun masih terdapat tantangan dalam implementasi yang konsisten.

Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa penempatan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara sering tidak sesuai dengan kualifikasi mereka, terutama karena

keterbatasan sumber daya manusia dan pengaruh eksternal, yang dapat mengurangi motivasi kerja. Pembagian beban kerja dilakukan dengan upaya keadilan, namun kurangnya pelatihan masih menjadi kendala. Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin, komunikasi, manajemen waktu, dan penempatan yang sesuai dengan keahlian, meskipun masih perlu peningkatan pelatihan dan penilaian kinerja yang lebih objektif. Hubungan yang erat antara sistem pembagian kerja dan efektivitas pegawai menunjukkan pentingnya penempatan dan pelatihan yang tepat untuk mencapai produktivitas yang optimal.

Implikasi Penelitian

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara perlu melakukan beberapa perbaikan strategis untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Pertama, perlu ada evaluasi lebih lanjut terhadap sistem penempatan pegawai untuk memastikan kesesuaian antara kualifikasi dan tugas yang diberikan. Ini dapat mengurangi ketidakpuasan pegawai dan meningkatkan motivasi mereka.

Selain itu, peningkatan pelatihan dan pengembangan pegawai harus menjadi prioritas untuk mengatasi kurangnya pengalaman dan keterampilan yang memadai. Dengan pelatihan yang relevan, pegawai akan lebih siap menjalankan tugas mereka dengan efisien dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Implikasi lain adalah perlunya penilaian kinerja yang lebih objektif dan konsisten. Penilaian yang transparan dan adil akan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi pegawai, membantu mereka dalam perbaikan diri, dan memastikan bahwa mereka dihargai berdasarkan kinerja sebenarnya, bukan faktor subjektif.

Referensi

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Berman, E. M., Bowman, J. S., West, J. P., & Wart, M. R. Van. (2021). *Human Resource Management in Public Service Paradoxes, Processes, and Problems* (7th ed.). SAGE

- Publications, Inc.
- Blau, P. M. (2017). *Exchange and Power in Social Life*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203792643>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2), 99–109.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *InterViews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). SAGE Publications Ltd.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (10th ed.). McGraw Hill.
- Clampitt, P. G., & Williams, M. L. (2005). Conceptualizing and Measuring How Employees and Organizations Manage Uncertainty. *Communication Research Reports*, 22(4), 315–324.
<https://doi.org/10.1080/00036810500317649>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewanti, D. C., Murtini, W., & Murwaningsih, T. (2022). PEMBAGIAN KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN PENGOLAHAN DATA DAN INFORMASI DI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA SURAKARTA. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 6(1), 48.
<https://doi.org/10.20961/jikap.v6i1.55130>
- Drucker, P. F. (2014). *The Effective Executive*. Harper Collins.
- Durkheim, E. (2013). *The Division of Labor in Society* (G. Simpson (trans.)). Digireads.Com.
- Edwards, R. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 41–52.
<https://doi.org/10.35935/edr/21.5241>
- Evasari, A. D. (2022). A PENGARUH

- PEMBAGIAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP QUEEN AL-FALAH PLOSO MOJO Aris Munandar1; Aprilia Dian Evasari2; Udik Jatmiko3. *JIMBIEN : JURNAL MAHASISWA MANAJEMEN, BISNIS, ENTREPRENEURSHIP*, 1(2), 99–108. <https://doi.org/10.36563/jimbien.v1i2.592>
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw Hill.
- Isni, S. N. F., Amalia, L., & Anindita, R. (2022). Pengaruh Pembagian Waktu Kerja Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 19(2), 68–83. <https://doi.org/10.21831/jim.v19i2.52563>
- Jambak, A. M., Lase, D., Telaumbanua, E., & Hulu, P. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi resistensi pegawai terhadap perubahan organisasi di Kantor Pengadilan Agama Gunungsitoli. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 22–37. <https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.8>
- Kania, I., & Widiawati, W. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 10(2), 23–32. <https://doi.org/10.36624/jpkp.v10i2.67>
- Katz, D., & Kahn, R. (2006). The Social Psychology of Organizations. In *Organizational Behavior 2* (1st ed.). Routledge.
- Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents' perceptions of distance learning during COVID-19 in rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(1), 103–113. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: a synthesis of the research* (1st ed.). Financial Times Prentice Hall.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2023). *Employee Training & Development* (9th ed.). McGraw Hill.
- Pahlepi, R., Gaol, R. A. L., Setiawan, A. A., Dewi, A. S., & Josiah, T. (2023). PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT DEPARTEMEN OPERASIONAL INBOUND PT. JNE CABANG BANDAR LAMPUNG. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(12), 5324–5340. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i12.1929>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Pfeffer, J. (1998). *The Human Equation: Building Profits by Putting People First*. Harvard Business Review Press.
- Pulakos, E. D. (2009). *Performance Management*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781444308747>
- Riastini, N. K. A., Junaedi, I. W. R., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di The Ritz-Carlton Bali. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 49–59. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i1.3459>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Roring, F. . (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEMBAGIAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK DANAMON CABANG MANADO. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>
- Schuler, R., & E. Jackson, S. (2014). Human

resource management and organizational effectiveness: yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(1), 35–55.

<https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2014-0003>

Setia Putra, I. M. (2022). IMPLIKASI JOB REDESIGN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MUSLIM STUDI FENOMENOLOGI ASN DI DINAS PM PTSP DAN NAKER KABUPATEN PEKALONGAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2).

<https://doi.org/10.29040/jiei.v8i2.6137>

Smith, A. (2018). *The Wealth of Nations*. CreateSpace Independent Publishing Platform.

Taylor, F. W. (2004). *The Principles of Scientific Management*. 1st World Publishing.

Urip, T. P. (2022). Analisis Pembagian Kerja Diantara Anggota Keluarga Dalam Pertanian Rakyat Di Distrik Walelagama Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 2(3).

<https://doi.org/10.56076/jkesp.v2i3.2066>

Wang, Y., Cao, Y., Xi, N., & Chen, H. (2021). High-Performance Work System, Strategic Flexibility, and Organizational Performance—The Moderating Role of Social Networks. *Frontiers in Psychology*, 12.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.670132>

Werner, S., Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2012). *Human Resource Management*. Cengage Learning.