

ANALISIS PEMBAGIAN KERJA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN NIAS UTARA

By YUSTINUS JAYA PUTRA GEA

**ANALISIS PEMBAGIAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
NIAS UTARA**

SKRIPSI



**Oleh :
YUSTINUS JAYA PUTRA GEA
NIM: 2319547**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

**ANALISIS PEMBAGIAN KERJA DALAM
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN
NIAS UTARA**

SKRIPSI

Di ajukan Kepada:
Universitas Nias
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Studi Manajemen

Oleh
YUSTINUS JAYA PUTRA GEA
NIM: 2319547

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : Analisis Pembagian Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja
Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara
Nama : Yustinus Jaya Putra Gea
NIM 2319547

Gunungsitoli, Mei 2024
Disetujui oleh
Dosen Pembimbing

Yamolala zega, S.E.,M.M
NIDN. 0110058203

Diketahui oleh

Ketua Program Studi

Dekan Fakultas Ekonomi

Yupiter Mendrofa, S.E.,M.M
NIDN. 0112078103

Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M
NIDN. 0110328208



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mnj.unias.ac.id> email: mnj@unias.ac.id

PENGESAHAN PEMBIMBING

7 Skripsi dengan judul Analisis Pembagian Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara yang disusun oleh Yustinus Jaya Putra Gea NIM 2319547 Program Studi Manajemen telah dikoreksi dan revisi oleh Pembimbing, sehingga dapat diajukan untuk sidang ujian skripsi.

Gunungsitoli, Mei 2024
Dosen Pembimbing

Yamolala Zega, S.E, M.M
NIDN.0110058203



YAYASAN PERGURUAN TINGGI NIAS
UNIVERSITAS NIAS
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Jalan Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli, Kota Gunungsitoli
Homepage: <https://mni.unias.ac.id> email: mni@unias.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yustinus Jaya Putra Gea
NIM : 2319547
Program : Sarjana
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

- (1) Skripsi/Tugas Akhir yang segera diujikan adalah benar-benar pekerjaan saya sendiri (bukan jiblanan) dan belum pernah dipergunakan atau dipublikasikan untuk keperluan lain oleh siapapun juga;
- (2) Semua sumber yang saya gunakan telah saya cantumkan sebagaimana semestinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (3) Apabila dikemudian hari terbukti/dapat dibuktikan bahwa skripsi/Tugas akhir ini hasil jiblanan, maka saya menanggung risiko diperkarakan oleh Universitas Nias.

Demikian surat pernyataan ini untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Gunungsitoli, Mei 2024

Yustinus Jaya Putra Gea
NIM. 2319547

© Hak Cipta Milik Universitas Nias, Tahun 2023
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias

MOTTO

“Hendaklah kamu selalu rendah, lemah lembut, dan sabar.

(Efesus 4:2)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan:

Pertama, untuk diri saya sendiri terimakasih telah berjuang dan bertahan sampai di titik ini walaupun ingin menyerah tapi Puji Tuhan bisa terlewati.

Kedua, untuk Orang tua tercinta Ayah Stevanus Gea dan juga Ibu tercinta Melina Telaumbanua Karena kalian berdua, hidup terasa begitu mudah dan penuh kebahagiaan. Terima kasih banyak karena selalu mendukung impian saya walaupun sangat sedih dan lelah untuk mengejar impian namun kasih sayang kalian diberkati oleh Tuhan.

Ketiga, untuk Saudara saya Anania Arimawati Gea dan Helena Adi Kristiani Gea terimakasih sudah memmbantu saya dalam materi dan selalu memberikan motivasi serta semangat yang luar biasa kepada saya.

Keempat, untuk Pembimbing saya Bapak Yamolala Zega, S.E.,M.M Pak Dosen, kini mahasiswamu telah genap menjadi sarjana.Tentu ada banyak kejutan hidup yang menantiku didepan sana. Seluruh bekal ilmu yang pernah Bapak bagikan semoga menjadi modal untuk tantangan dimasa mendatang. Untuk semua kemarahan, kritikan, dan tuntutan yang diberikan, aku mengucapkan banyak terima kasih. Semoga kebaikan juga selalu menyertaimu dan berikan oleh Tuhan.

Keempat, untuk teman dan sahabat yang selalu ada disisi saya. Saya bahkan tidak bisa menjelaskan betapa bersyukurnya saya memiliki kalian dalam hidup saya untuk mengejar sebuah impian.

ABSTRAK

Yustinus Jaya Putra Gea, 2023. Analisis Pembagian Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara Skripsi, Yamolala Zega, S.E., M.M

Pembagian kerja merupakan pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pembagian kerja dan efektivitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa pembagian kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup merupakan hal yang sangat penting untuk menjalankan pekerjaan yang telah ditentukan di organisasi sesuai dengan efektivitas pegawai yang mempunyai kemampuan dan keahlian untuk bekerja dalam mencapai suatu keberhasilan organisasi. Pembagian kerja mempunyai pendekatan yang melibatkan dengan penempatan pegawai, beban kerja, dan pertimbangan dalam membagi pekerjaan pegawai yang didukung oleh efektivitas kerja pegawai dengan meningkatkan efektivitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kelebihan dan kelemahan dalam penilaian pekerjaan pegawai, cara berkomunikasi serta kualitas, kuantitas pegawai.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara berfokus pada pembagian kerja dan efektivitas kerja pegawai yang menjadi dasar untuk mewujudkan visi dan misi organisasi sesuai struktur pekerjaan yang telah ditentukan di kantor Dinas Lingkungan Hidup.

Kata Kunci: Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

Yustinus Jaya Putra Gea, 2023. Analysis of the division of labor in increasing employee work effectiveness at the North Nias district environmental service, thesis, Yamolala Zega, S.E.,M.M

Division of labor is a grouping of types of work that have similarities and similarities in activities within one group of work areas. Work effectiveness is a condition that shows the level of success of management activities in achieving goals which include quality, quantity and timeliness in completing a job. The aim of this research is to determine the division of work and effective work of North Nias Regency Environmental Service employees.

Based on the results of this research, the division of employee work in the Environmental Service is very important for carrying out the work that has been determined in the organization in accordance with the effectiveness of employees who have the ability and expertise to work to achieve a goal organizational success. Division of work has an approach that involves employee placement, workload, and consideration in dividing employee work which is supported by employee work effectiveness by increasing effectiveness, completing work on time, strengths and weaknesses in assessment employee work, how to communicate and the quality and quantity of employees.

In order to achieve the organizational goals of the North Nias Regency Environmental Service, it focuses on the division of work and employee work effectiveness which is the basis for realizing the organization's vision and mission according to the work structure that has been determined at the Environmental Service Office.

Keywords: Division of Work and Employee Work Effectiveness

KATA PENGANTAR

Hanya ucapan syukur dan terimakasih penulis panjatkan atas hadirat Tuhan Yang Maha Esa dengan penuh kasih dan rahmat-Nya telah memungkinkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Pembagian Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara” ini dapat diselesaikan semata-mata karena belas kasihan Allah Yang Maha Penyayang kepada penulis. Beragam kendala yang penulis hadapi, sejak kuliah di Universitas Nias hingga sekarang ini, tidak menjadi halangan dalam merampungkan penulisan skripsi ini.

Oleh sebab itu, sangatlah wajar apabila penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu penulis.

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt, M.Si sebagai Pj. Rektor Universitas Nias
2. Ibu Maria Bate'e, S.E.,M.M, sebagai Plt.Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M selaku Ketua Prodi S1-Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Bapak Yamolala Zega, S.E., M.M sebagai pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan mengarahkan penulis.
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Nias atas semua ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
6. Seluruh pegawai dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Nias untuk bantuannya selama peneliti melakukan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
7. Kepada kedua orang tua saya dan saudara yang telah memberi semangat dan doa selama memulai hingga selesai menulis skripsi ini.
8. Kepada seluruh keluarga besar saya yang telah mendoakan dan mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Tak lupa saya berterimakasih kepada teman-teman seangkatan dan teman-teman saya yang selalu memberikan semangat satu sama lain dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Hanya doa yang dapat peneliti berikan atas bantuan dan dukungannya, kiranya Tuhan selalu menyertai dan memberkati kita.

Gunungsitoli Mei 2024
Peneliti

Yustinus Java Putra Gea
NIM. 2319547

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
LEMBAR PERSETUJAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK/ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 latar belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	2
1.3 Rumusan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Konsep Pembagian Kerja	5
2.2 Pembagian Kerja	5
2.2.1 Pengertian Pembagian Kerja	5
2.2.2 Manfaat Pembagian Kerja	7
2.2.3 Alasan Pembagian Kerja Dan Keuntungannya	8
2.2.4 Kelebihan Dan Kekurangan Pembagian Kerja	9
2.2.5 Indikator Pembagian Kerja	11
2.3 Efektivitas Kerja	12

2.3.1	Pengertian Efektivitas Kerja	12
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	13
2.3.3	Indikator Efektivitas Kerja	14
2.3.4	Tolak Ukur Efektivitas Kerja	15
2.4	Hubungan Antara Pembagian Kerja Dan Efektivitas Kerja	15
2.5	Penelitian Terdahulu	16
2.6	Kerangka Berpikir	18

BAB III METODE PENELITIAN 20

3.1	Pendekatan dan Jenis Penelitian	20
3.2	Variabel Penelitian	21
3.3	Lokasi Dan Jadwal Penelitian	21
3.3.1	Lokasi Penelitian	21
3.3.2	Jadwal Penelitian	21
3.4	Sumber Data	22
3.4.1	Data Primer	22
3.4.2	Data Sekunder	23
3.5	Instrumen Penelitian	24
3.6	Teknik Pengumpulan Data	25
3.7	Teknik Analisis Data	26
3.7.1	Pengumpulan Data	26
3.7.2	Reduksi Data	27
3.7.3	Penyajian Data	27
3.7.4	Penarikan Kesimpulan	27

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... 29

4.1	Deskripsi Temuan Penelitian	29
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
4.1.2	Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup	29
4.1.3	Karakteristik Informan	30
4.2	Hasil Penelitian.....	31
4.2.1	Pembagian Kerja Pegawai	31
4.2.2	Efektivitas Kerja Pegawai	35
4.3	Sistem Pertanyaan	36
4.3.1	Pembagian Kerja Pegawai	36
4.3.2	Efektivitas Kerja Pegawai	42
4.3.3	Kendala-Kendala Pembagian Kerja Dalam Meningkatkan	

4.3.4	7	efektivitas Kerja Pegawai	51
		Upaya-Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Kendala-Kendala Pelaksanaan Pembagian Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup.....	52
BAB V KESIMPULAN			55
5.1		KESIMPULAN	55
5.2		SARAN.....	56
DAFTAR PUSTAKA			57
LAMPIRAN – LAMPIRAN			

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

¹¹ Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya.⁴ Oleh karena itu, pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena jika adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan.

Pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan organisasi atau paling tidak tujuan organisasi akan terhambat pencapaiannya.²¹ Menurut Robbins (2018:215), pembagian kerja digunakan untuk menggambarkan sejauh mana berbagai kegiatan dalam organisasi di bagi-bagi menjadi beberapa pekerjaan tersendiri yaitu pekerjaan itu dipecah-pecah menjadi sejumlah tahap, dengan masing-masing tahap diselesaikan oleh seorang individu tersendiri.

²² Dalam suatu organisasi perlu adanya efektivitas kerja.¹¹ Efektivitas kerja banyak dipengaruhi oleh faktor, salah satunya pembagian kerja. Dimana para pekerja Dinas Lingkungan Hidup di Kabupaten Nias Utara terdapat masalah salah satunya ketidakadilan dalam pembagian kerja, hal ini disebabkan ketidakpuasan dan konflik di antara pegawai dimana beban kerja pegawai ada yang berlebihan tugas dan ada yang sedikit tugas. Kemudian kekurangannya sumber daya manusia, hal ini disebabkan peralatan dan tenaga kerja yang cukup memadai sehingga pembagian kerja tidak seimbang sehingga menjadi tidak efektif dan efisien.

Dengan adanya pembagian kerja yang telah ditetapkan pada Dinas Lingkungan Hidup dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Jika sebaliknya pembagian kerja tidak seoptimal mungkin dengan baik dan benar maka kualitas pegawai dan kegiatan organisasi tidak akan terlaksananya tugas dengan baik. Efektivitas kerja merupakan “suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilaksanakan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki” (Sutarto 2018:120). Efektivitas kerja pegawai merupakan tolok ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan oleh kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Nur Asiyah (2022), mengatakan bahwa “Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengelompokkan pembagian dan efektivitas yang terdiri dari spesifikasi pekerjaan, penempatan kerja, jenis kelamin serta pengetahuan dan kecakapan kerja”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik mengangkat sebuah judul penelitian yaitu “**Analisis Pembagian Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara**”.

1.2 Fokus Penelitian

Menurut Zuriyah (2018: 26), bahwa “Pembatasan masalah perlu dilakukan dengan tujuan agar pokok permasalahan yang diteliti tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan, atau peneliti lebih berfokus pada tujuan yang akan diteliti”. Untuk memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian, dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan yang dimiliki oleh peneliti dalam pembahasan usulan penelitian ini, maka diperlukan pembatasan masalah yang diteliti.

Untuk menentukan fokus penelitian sesuai dari tujuan pokok utama, maka diperlukan batasan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Ketidak sesuaian pembagian kerja yang diberikan kepada pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.
2. Kurangnya efektivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Menurut Suharsimi Arikunto (2018:17), bahwa “agar penelitian dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, maka peneliti harus merumuskan masalah penelitian dimaksud, sehingga tampak jelas dari mana harus dimulai, kemana harus pergi dan dengan apa dilaksanakan penelitian”. Masalah dapat diartikan sebagai suatu kesenjangan atau perbedaan antara hasil yang diinginkan dengan kenyataan yang diperoleh. Dengan mengetahui permasalahan, maka tindakan yang diambil tepat dan tidak menyimpang dari persoalan yang terjadi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan sebelumnya, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana pembagian kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.
2. Bagaimana efektivitas kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:290), tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan dengan nyata dan jelas. Maka tujuan dari penelitian ini adalah “untuk mengetahui pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara”.

1.5 Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:291), bahwa penelitian bersifat teoritis, termasuk kemampuan mengembangkan ilmu, tetapi juga mengakui aplikasi praktisnya yang bertujuan untuk pemecahan masalah. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain. Dengan demikian, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a) Bagi Peneliti, salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi jenjang Strata Satu Fakultas Ekonomi Universitas Nias serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan akan pentingnya pembagian kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
- b) Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian dengan objek ataupun masalah yang sama dimasa yang akan datang.
- c) Bagi Dinas Lingkungan Hidup, hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan saran dalam membuat suatu kebijakan penelitian, terutama pada pembagian kerja dan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Nias Utara.
- d) Bagi Peneliti Selanjutnya, dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian lebih jauh khususnya seputar Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian dapat memberikan empiris terhadap pengetahuan atau sumbangan bagi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Nias, terutama ke efektifan dalam pengembangan ilmu sehingga penelitian ini terselesaikan dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Pembagian Kerja

Konsep pembagian kerja merupakan rangkaian tugas yang harus dikerjakan berdasarkan klasifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dimana saling berhubungan erat antara bagian satu dengan bagian lainnya.

Menurut Ibnu Khaldun oleh F Andiansyah (2021), “Konsep pembagian kerja adalah konsep yang telah mendapatkan tempat dalam perekonomian klasik maupun modern”. Walaupun seiring dengan kemajuan peradaban ke ilmunan, konsep pembagian kerja mengalami pembaharuan tetapi tidak terlepas dari konsep pembagian kerja. Menurut Dwihatmojo (2015), “konsep pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang sama untuk ditempatkan di satu kelompok yang sama”. Menurut Karincha, dkk (2019), “konsep pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pegawai tertentu”. Menurut Lengkong, dkk (2015), “konsep pembagian kerja adalah perincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melakukan sekumpulan kegiatan yang terbatas”. Sedangkan menurut Sumandar (2019), “konsep pembagian kerja adalah suatu perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat kaitannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu”.

2.2 Pembagian Kerja

2.2.1 Pengertian Pembagian Kerja

Salah satu solusi yang dapat dilakukan agar terhindar dari bentroknya pekerjaan yang dilakukan adalah dengan melaksanakan pembagian kerja disetiap organisasi. Pembagian kerja adalah Perincian atau pengelompokan suatu aktifitas-aktifitas dan tugas-tugas yang semacam dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu.

Pembagian kerja merupakan konsep spesialisasi pekerjaan dalam suatu masyarakat. Secara historis, peningkatan pembagian kerja dikaitkan dengan pertumbuhan perdagangan, kebangkitan kapitalisme dan kompleksitas proses. Pembagian kerja umumnya juga meningkatkan efektivitas kerja satu sama lain.

Pembagian kerja menurut Hani Handoko (2009) dalam Jurnal Hermawan (2021), “pembagian kerja adalah perincian tugas pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk dan melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas”. Silalahi (2017:16), menyatakan bahwa “Pembagian kerja adalah pengelompokan atau spesialisasi pekerjaan dalam berbagai bidang berdasarkan kepentingan, sehingga setiap individu yang menjadi anggota kelompok kerjasama atau organisasi dapat mengerjakan bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya”.

Menurut Pasaribu, dkk (2023), “pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan dalam satu kelompok bidang pekerjaan”. Dengan demikian pembagian kerja perlu dilakukan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah keterampilannya 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 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.

Menurut Murti (2015), “pembagian kerja dikatakan efektif apabila suatu kelompok melakukan tugas sesuai dengan job desk yang telah terperinci sehingga mampu mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi”. Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara sesama dengan penuh

pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi, oleh karena itu dalam organisasi adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan. Dengan demikian pembagian kerja dapat merangsang terjadinya spesialisasi kerja, dimana kepala dinas maupun pegawai yang memperoleh pembagian tugas tertentu dapat mengembangkan keahlian yang sesuai dengan bidang yang sedang dikerjakan. Menurut Siswanto (2017:86), “sebagai permasalahan yang berhubungan dengan pembagian kerja bertalian dengan sampai seberapa jauh pekerjaan dispesialisasi, seluruh pekerjaan dispecialisasi sampai suatu tingkat dan kemampuan untuk membagi pekerjaan diantara pemegang pekerja”. Dengan adanya pembagian kerja maka pegawai dituntut tanggung jawabnya didalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam yang merupakan hal yang sudah biasa di dalam organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan adalah pembagian kerja merupakan suatu kegiatan pengelompokkan wewenang tugas-tugas pemerintah yang telah disusun dengan baik untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.

2.2.2 Manfaat Pembagian Kerja

Menurut Rukiyah (2020), “manfaat dari pembagian kerja adalah pemobilisasian organisasi dalam suatu pekerjaan sehingga tujuan dapat tercapai”. Dengan adanya manfaat pembagian kerja, pegawai bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin yang harus

diselesaikan dengan baik tanpa adanya ada orang lain. Dalam teori para ahli diatas menjelaskan pegawai sebagai pekerja harus menunjukkan keahlian teknis bekerja serta ilmu pengetahuan yang didapat serta bekerjasama dengan yang lain, bukan melainkan hanya sekedar menjalankan tugas tanpa tujuan.

Menurut Sutarto (2017:05), menjelaskan bahwa adapun manfaat pembagian kerja bagi suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

- a) Untuk mengatur pekerjaan.
- b) Untuk menggabungkan tugas atau peralatan kerja.
- c) Untuk membagi tugas secara merata.
- d) Untuk menentukan kebutuhan jumlah pegawai.
- e) Untuk menemukan letak suatu hambatan kerja.
- f) Untuk mendorong minat kerja.

Sedangkan menurut A.S Moenir dalam Feryanto, Setia, & Harjaningrum (2018:25), manfaat pembagian kerja, adalah:

- a) Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando.
- b) Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu.
- c) Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan.
- d) Memudahkan dalam pengawasan.
- e) Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f) Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

2.2.3 Alasan Pembagian Kerja dan Keuntungannya

Alasan diadakan pembagian kerja menurut Siagian dalam Feryanto, Setia, & Harjaningrum (2018:24), ada tiga yaitu: “(a) Beban kerja yang harus dipikul, (b) Jenis pekerjaan yang harus beragam, dan (c) Berbagai spesialisasi yang diperlukan”.

Adapun alasan diadakan pembagian kerja adalah bahwa seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada di dalam organisasi seorang diri tanpa bantuan orang lain.

Alasan-alasan tentang pentingnya pembagian tenaga kerja, antara lain:

- a) Karena orang berbeda dalam pembawaan, kemampuan, kecakapan dan mencapai ketangkasan yang besar dengan spesialisasi.
- b) Karena orang yang sama tidak dapat berada di dua tempat pada saat yang sama.
- c) Karena seseorang tidak dapat mengerjakan dua hal bersamaan.
- d) Karena bidang pengetahuan dan keahlian begitu luas, sehingga dalam rentang hidup tidak mungkin dapat mengetahui lebih banyak dari pada sebagian kecil dari padanya.

Dengan adanya pembagian kerja maka pegawai dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

2.2.4 Kelebihan dan Kekurangan Pembagian Kerja ¹⁵

Menurut Gibson dalam Rizki (2021:18), terdapat dua keuntungan pentingnya dari pembagian kerja yaitu:

- a) Jika suatu pekerjaan mengandung sedikit tugas, maka mudah melatih penggantinya bagi personalia yang diberhentikan.
- b) Apabila suatu pekerjaan hanya memerlukan tugas yang sedikit jumlahnya, maka seseorang dapat menjadi ahli dalam melaksanakan tugas ini. Keahlian yang tinggi dapat menghasilkan mutu *output* yang lebih baik.

Keuntungan yang disebut di atas sebagian besar bersifat ekonomis dan teknis yang biasanya berlaku bagi pekerjaan yang bukan manajerial. Tetapi, keuntungan yang serupa berlaku juga bagi posisi manajerial yang di spesialisasikan.

Menurut Nasrudin (2019), kelebihan dan kelemahan pembagian kerja adalah:

1. Kelebihan

- a) Meningkatkan pengalaman dan pengetahuan pegawai dengan lebih cepat karena hanya fokus pada satu atau sedikit tugas.
- b) Membutuhkan lebih sedikit pelatihan karena pegawai hanya perlu menguasai beberapa keterampilan untuk menjadi ahli dalam melakukan tugas.
- c) Lebih sedikit kesalahan dengan lebih cepat belajar dari pengalaman karena tidak harus mempelajari banyak aspek.
- d) Waktu yang lebih optimal karena pegawai tidak perlu pindah ke tempat atau stasiun lain untuk melakukan tugas lain
- e) Mengurangi tumpang tindih pekerjaan karena bisnis telah membagi proses produksi ke dalam beberapa tugas spesifik yang berbeda.
- f) Lebih cepat untuk meraih skala ekonomi dengan meningkatkan produktivitas pegawai yang ada.

2. Kelemahan

- a) Penurunan produktivitas karena pegawai bosan dan kurang bersemangat.
- b) Tidak fleksibel karena pegawai hanya dapat melakukan satu pekerjaan dan tidak dapat melakukan pekerjaan lain, misalnya untuk mengurangi kebosanan mereka.
- c) Pengangguran struktural karena pegawai tidak bisa beralih ke pekerjaan lain ketika organisasi bangkrut atau tutup.
- d) Operasi yang terhenti jika satu pegawai tidak hadir dan tidak ada yang menggantikan.

Kemudian, beberapa solusi adalah berguna untuk mengatasi kelemahan di atas. Misalnya adalah dengan memvariasikan tugas. Itu cenderung meningkatkan efisiensi secara keseluruhan dengan memberi kesempatan pekerja untuk belajar keterampilan lainnya. Kemudian, pengalaman yang lebih luas pada tugas yang berbeda juga membuat lebih banyak fleksibilitas. Pegawai bisa saling menggantikan satu sama lain selama absen karena liburan, penyakit, atau keadaan darurat. Selain itu, pegawai juga dapat menambah keahlian sehingga lebih mudah untuk

mendapatkan pekerjaan baru jika mereka kehilangan pekerjaan mereka saat ini.

2.2.5 Indikator Pembagian Kerja

Nitisemito dalam Ridhwan (2019:22), indikator-indikator pembagian kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan Pegawai

Penempatan Pegawai ialah bahwa setiap pegawai telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidak tepatan dalam menetapkan posisi pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal.

2. Beban kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai di organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya. Indikatornya adalah:

- (a) Adanya pemberian tugas yang merata.
- (b) Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
- (c) Jumlah pekerjaan yang diberikan.

3. Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri. Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai.

2.3 Efektivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

¹⁴ Proses dalam suatu pekerjaan memungkinkan pegawai untuk mengekspresikan pandangan mereka tentang apa yang seharusnya mereka kerjakan, arah yang dituju dan bagaimana seharusnya mereka mengelola. Dengan demikian proses sasaran kerja dapat menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi, dan juga menciptakan budaya individu maupun kelompok memiliki tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan.

Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Syarat-syarat pelaksanaan kerja sudah ditetapkan dalam setiap perencanaan pekerjaan.

²⁰ Menurut Hasibuan (2017:48) “efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan”. Menurut Tampubolon (2017:65), menyatakan bahwa “efektivitas kerja adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas”. ²⁰ Menurut Steers (2017:14), “efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Akhmad dan Mohamad (2018:257), menyatakan bahwa “efektivitas kerja adalah suatu tingkat organisasi dalam mencapai tujuannya, yang artinya bahwa kesejahteraan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai”.

²⁰ Berdasarkan definisi para ahli di atas, efektivitas kerja sangat penting dan berguna perannya sebagai pekerja atau pegawai dalam suatu organisasi dalam menyelesaikan suatu visi dan misi sebagai tugas dan tanggungjawab. Efektivitas kerja ini salah peralatan dalam penyelesaian tugas untuk mencapai tugas yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja ini harus dilaksanakan dengan baik dan benar agar mudah dengan pemimpin menentukan dan tau letak posisi kelemahan dan kelebihan seorang pekerja

agar tidak salah menempatkan dalam menyelesaikan tugas, sehingga dengan atas nama seorang pemimpin bisa efektif dan bijak dalam organisasi karena adanya efektivitas yang tepat bagi anggota pekerjaannya.

Dengan demikian dapat dikatakan, efektivitas kerja adalah suatu ukuran penyelesaian demi pencapaian tugas kerja sudah ditentukan sebelumnya atas kesepakatan bersama dalam organisasi dalam mencapai tujuan serta meraih keberhasilan bersama.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Richard M. Streers (2017:86), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu: “(a) Karakteristik organisasi, (b) Karakteristik lingkungan, (c) Karakteristik pekerja, (d) Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen”. Dalam teori para ahli diatas menjelaskan sifat perilaku pekerja baik positif ataupun negatif dalam organisasi ataupun diluar organisasi. Karakteristik adalah berfokus pada sisi keberagaman karakter dari masing-masing individu, karena setiap karakter terbentuk dari proses kehidupan yang tidak sama satu dengan yang lain. Artinya faktor-faktor dalam menjalankan pekerjaan berbeda-beda, semuanya tergantung pada keyakinan dan gaya pegawai dalam menjalankan sebuah tugas dalam organisasi.

Menurut Denison yang terjemahkan oleh Khairul Saleh (2019:18), ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu:

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari sturuktur dan teknologi organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

2) Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi, ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3) Karakteristik Pekerjaan

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku mereka yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan merupakan sumber daya langsung berhubungan dengan pengolahan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerjaan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknoligi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

2.3.3 Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2017:132), indikator untuk mengukur efektivitas kerja ada beberapa bagian yaitu:

23

(a) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan beberapa hasil kerja dalam bentuk kerapihan, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak menghasilkan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

(b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

(c) Pemanfaatan waktu.

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

2.3.4 Tolak Ukur Efektivitas Kerja

Menurut Steers (2017:261), perlu diketahui alat ukur efektivitas kerja yaitu:

(a) Prestasi Kerja

Prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

(b) Kepuasan Kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal pada organisasi dan pekerjaan tempat mereka berada.

(c) Kualitas

Kualitas dari jasa atau produk primer yang dihasilkan oleh organisasi menentukan efektivitas dari organisasi itu. Kualitas mempunyai banyak bentuk bentuk operasional, terutama ditentukan oleh jenis produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi tersebut.

(d) Penilaian oleh Pihak Luar

Penilaian mengenai organisasi atau unit organisasi diberikan oleh mereka (individu atau organisasi) yaitu pihak-pihak dengan siapa organisasi ini berhubungan, kesetiaan, kepercayaan dan dukungan yang diberikan organisasi oleh kelompok seperti para petugas dan masyarakat umum.

2.4 ⁶ Hubungan antara Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja

Pembagian kerja berarti suatu pekerjaan yang harus diselesaikan, dipecah-pecah dalam sejumlah bagian dan langkah-langkah perencanaan. Setiap bagian atau pelaksanaan dilakukan dengan orang yang berbeda keahlian dan tanggung jawab, dikarenakan setiap orang yang melakukan

kerja dengan spesialisasi dalam bagian-bagian dari suatu pekerjaan, tidak merupakan dari keseleruhan pekerjaan. Dengan demikian pembagian kerja yang optimal akan bermanfaat bagi suatu organisasi yang bersangkutan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang berarti juga efektivitas kerja dapat tercapai dengan baik. Menurut Hardjito dalam Subkhi dan Jauhar “bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi” yang meliputi: (1) struktur, (2) tujuan, (3) manusia, (4) hukum, (5) prosedur pengoperasian yang berlaku, (6) teknologi, (7) lingkungan, (8) kompleksitas, (9) spesialisasi, (10) kewenangan, (11) pembagian tugas. Menurut para Steers dalam Subkhi dan Jauhar, ada beberapa tanda-tanda organisasi yang baik dan efektif, “(a) tujuan organisasi itu jelas dan realistis, (b) pembagian kerja dan hubungan pekerjaan harus baik dan jelas, (c) organisasi itu harus menjadi alat dan wadah yang efektif dalam mencapai tujuan, (d) tipe organisasi dan strukturnya harus sesuai dengan kebutuhan, (e) unit-unit kerjanya ditetapkan berdasarkan atas eratya hubungan pekerjaan, (f) rentag kendali setiap bagian harus berdasarkan volume pekerjaan dan tidak boleh terlalu banyak, (g) dan wewenang yang dimiliki setiap pejabat harus jelas. Adam Ibrahim Indrawijaya mengatakan bahwa “salah satu yang mendorong efektivitas pegawai adalah pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018:18), penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ada beberapa penelitian terdahulu yang di gunakan baik metode deskriptif kualitatif maupun deskriptif kuantitatif yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Peneliti	Judul	Jenis penelitian	Hasil penelitian
Indah Nur Ariyah (2022)	Efektivitas sistem pembagian kerja pada produksi kerupuk tempe di UD putra tunggal desa puger wetan puger jember	Deskriptif kualitatif	Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengelompokan pembagian dan efektivitas kerjanya dengan efektif yang terdiri dari spesifikasi pekerjaan, penempatan kerja, jenis kelamin serta pengetahuan dan kecakapan kerja. Kedisiplinan karyawan di UD putra tunggal terdiri dari tiga bagian yaitu ketetapan waktu, balas jasa, dan sanksi atau hukuman
Isniah Meranti H. Jamhur Poti (2016)	Efektivitas kerja pada pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil dan provinsi kepulauan riau	Deskriptif kualitatif	Penelitian yang dilakukan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil provinsi riau diketahui bahwa efektivitas kerja pegawai telah menjalankan tugas sebaik mungkin sesuai aturan dalam SOP. Pegawai sebagai pekerja telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan jarang adanya kesalahan sehingga hasil tersebut pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil diketahui telah efektif
Rizki Ramadhana (2021)	Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja guru UPT SMA Negeri 6 Makassar	Deskriptif kuantitatif	Hasil kesimpulan dari penelitian ini adalah adanya pembagian kerja, hasil kinerja guru, serta hasil analisis statistik inferensial di UPT SMA Negeri 6 Makassar memperoleh rata-rata pembagian kerja tanpa keculai
Kinta Ayu Dhiya (2021)	Pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan	Deskriptif kualitatif	Hasil kesimpulan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan perusahaan masih kurang efektif, karena hasil kerja belum optimal dalam

	terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai		mncapai tujuan perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil tersebut
--	--	--	--

Sumber data: di olah oleh peneliti, 2023

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan salah satu dasar pemikiran dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang disusun dalam bentuk dasar fakta-fakta, observasi, serta kajian pustaka. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data analisis yaitu pembagian kerja dan efektivitas kerja pegawai yang berlokasi penelitian pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

Menurut Sugiyono (2019:95), “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam penjelasan ini menceritakan inti pokok masalah yang berdominan pada pembahasan pekerja sehingga dalam melaksanakan tugas pekerjaan tersebut terlesaikan dengan mudah dengan efektif”. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



Sumber data: diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan pada bagan diatas, pembagian kerja dan efektivitas kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Pembagian kerja merupakan rangkaian tugas yang harus dikerjakan berdasarkan klasifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dimana saling berhubungan erat antara bagian satu dengan bagian yang lainnya. Dinas Lingkungan Hidup dalam menentukan pembagian kerja perlu memperhatikan beban dan tanggungjawab masing-masing pegawai. Dengan adanya pembagian kerja maka tercipta efektivitas kerja dimana pegawai dapat menyelesaikan kerja yang sudah ditentukan dan meraih keberhasilan bersama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian kualitatif sangat berguna dalam menjawab pertanyaan penelitian yang lebih kompleks, memperoleh pemahaman mendalam tentang pengalaman manusia, dan menggali konteks sosial dan budaya dari suatu fenomena. Pendekatan penelitian kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena sosial dan perilaku manusia interpretasi data kualitatif, seperti wawancara, observasi dan reduksi data atau analisis dokumen. Pendekatan ini lebih bersifat deskriptif dan berusaha memahami konteks, makna dan kompleksitas dari suatu fenomena.

Metode penelitian adalah tata cara, langkah, atau prosedur yang ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan penelitian yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu.

Ada beberapa macam jenis penelitian yang di kemukakan oleh para ahli yaitu:

1. Penelitian kualitatif

Menurut Moleong (2017), adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena apa yang di alami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain.

2. Penelitian kuantitatif

Menurut Silaen (2018), mengemukakan adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial.

3. Penelitian campuran atau gabungan

Menurut Creswell dan Clark (2015), adalah penelitian yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam setiap fase proses penelitian termasuk dari segi pedoman mengumpulkan data dan menganalisis data.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

3.2 Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat beberapa variabel yang harus dicatumkan dengan jelas sebelum dimulai pengumpulan data. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tersebut, kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Menurut Sugiyono (2018), variabel penelitian sering digunakan dalam studi awal atau penelitian yang lebih spesifik untuk memahami karakteristik tertentu dari suatu fenomena untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Maka yang menjadi variabel pada penelitian ini adalah pembagian kerja dan efektivitas kerja pegawai.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, lokasi penelitian dilaksanakan di lingkungan Pemerintah Nias Utara yang berorganisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, perlu adanya membuat suatu acuan atau pedoman serta tahap-tahap yang akan dilaksanakan sehingga peneliti dapat terlaksana sesuai alurnya. Maka peneliti telah membuat jadwal sebagai panduan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Jadwal penelitian

Kegiatan	Jadwal																									
	April 2023			Mei 2023				Juni 2023			Juli 2023				Agus 2023			Sept 2023			Okt 2023			Nov 2023		
	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	1	2
Kegiatan proposal skripsi	■	■	■																							
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■									
Pendaftaran seminar proposal skripsi																		■	■							
Pengumpulan Data																					■	■	■	■	■	■
Penulisan Naskah skripsi																					■	■	■	■	■	■
Konsultasi kepada Dosen Pembimbing																					■	■	■	■	■	■
Penulisan dan penyempurnaan Skripsi																								■	■	■
Ujian Skripsi																									■	■

Sumber data: di olah oleh peneliti, 2023

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dalam pengumpulan

data primer, peneliti menyiapkan draft wawancara yang digunakan untuk mendapatkan data dan informasi dari informan tentang situasi dan keadaan yang ada pada lokasi penelitian.

Untuk mendapatkan data tersebut diatas, maka dibutuhkan informan sebagai narasumber yang akan di wawancarai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Data informan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara	1
2	Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara	1
3	Kasubbag Program dan Pelaporan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara	1
4	Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara	1
5	Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara	5

Sumber data: di olah oleh peneliti, 2023

⁹ 3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018), data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, contohnya lewat orang lain atau dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan peraturan pemerintah tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai Negeri sipil, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai pembagian kerja dan efektivitas kerja.

9
Untuk melaksanakan penelitian ini, ada beberapa data sekunder yang dibutuhkan oleh peneliti sesuai kebutuhan, sebagai berikut:

1. Peraturan yang berlaku dalam pelaksanaan pembagian kerja untuk memenuhi kebutuhan efektivitas kerja pada Dinas Lingkungan Hidup.
2. Data pegawai yang ada pada organisasi Dinas Lingkungan Hidup.

3.5 Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kualitatif, sehingga alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta, dan mengambil data penelitian. Untuk mendapatkan hasil yang akurat, peneliti harus mendapatkan data dan informasi sehingga tidak sembarangan narasumber untuk diwawancarai. Instrumen selain manusia seperti angket, pedoman wawancara, observasi dan sebagainya, dapat pula digunakan tetapi fungsinya terbatas sebagai pendukung tugas peneliti sebagai instrumen kunci.

Menurut Sugiyono (2018), instrumen adalah alat pengumpulan data yang sangat penting untuk membantu perolehan data di lapangan. Sebelum adanya instrumen penelitian, perlu diketahui bentuk-bentuk instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Bentuk instrumen tes.
2. Bentuk instrumen wawancara.
3. Bentuk instrumen observasi.
4. Bentuk instrumen dokumentasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, peneliti menggunakan instrumen penelitian dengan berpedoman pada jenis penelitian yang digunakan adalah bentuk instrumen wawancara, observasi dan dokumentasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017), teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan interview (wawancara), observasi (pengamatan), dan gabungan atau campuran.

Dalam sebuah penelitian, keberadaan data-data dan informasi memiliki nilai yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan dari penelitian yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu, pengumpulan data-data yang dilakukan menggunakan pendekatan atau cara tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan oleh prosedur penelitian yang berlaku.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan (observasi) adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (interview) adalah proses yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang seseorang dengan bentuk tanya jawab. Menurut Esterberg dan Sugiyono (2015), merupakan pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun masukkan ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tersebut.

Ada beberapa macam wawancara yang telah dikemukakan adalah sebagai berikut:

- a) Wawancara terstruktur adalah melibatkan penggunaan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya dan diikuti dengan urutan yang sama untuk semua responde. Wawancara ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan jawaban responden secara langsung.
- b) Wawancara semi terstruktur, adalah menggunakan panduan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya, tetapi peneliti memiliki fleksibilitas untuk mengajukan pertanyaan tambahan atau menggali lebih dalam pada topic yang relevan selama wawancara.

Ini memberikan keleluasan dalam mengembangkan wawasan lebih dalam.

- c) Tidak terstruktur, adalah tidak panduan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya. Peneliti hanya memiliki topik yang ingin dijelajahi dan membiarkan wawancara berkembang secara alami. Ini memungkinkan kebebasan bagi responde untuk mengungkapkan pendapat dan pandangan responden tanpa dibatasi oleh pertanyaan yang telah ditentukan.

Maka jenis wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara semi terstruktur. Peneliti mengumpulkan data atau menggali informasi dari nara sumber (informan) secara mendalam untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

3.7 Teknik Analisi Data

Teknis analisis adalah metode untuk mengolah dan memproses suatu data untuk mengambil sebuah hasil atau informasi yang valid di lokasi penelitian dan mudah dipahami dan dimengerti oleh semua orang yang didapat dari pembagian kerja dan efektivitas kerja.

Menurut Sugiyono (2018 : 247-249), mengemukakan adalah merangkum, memilih hal-hal pokok, mengfokuskan hal penting yang sesuai dengan topik penelitian, mencari tema dan polanya, dan memberikan gambaran yang jelas serta mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Pengumpulan Data

Langkah pertama, data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dituliskan dalam bentuk narasi dan terdiri dari dua aspek yaitu, deskripsi dan refleksi.

Menurut Denzin dan Lincoln (2018), teknik pengumpulan data adalah alat atau pendekatan yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data lapangan yang mendalam dan berarti. Hal ini mencakup wawancara,

observasi, dan dokumentasi yang memungkinkan peneliti untuk memahami pengalaman dan perspektif subjek penelitian.

3.7.2 Reduksi Data

Menurut Patton (2015), adalah langkah dalam analisis data kualitatif dimana peneliti menyederhanakan data yang telah dikumpulkan. Ini melibatkan mengidentifikasi tema, pola, atau kategori utama yang muncul dari data.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa setelah pengumpulan data, langkah kedua dalam penelitian ini adalah reduksi data. Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat. Menggolongkan kedalam pola-pola dengan membuat transkrip penelitian untuk mempertegas, memperpendek, dan membuat fokus.

3.7.3 Penyajian Data

Menurut Saldana (2016), adalah proses merancang dan mengkomunikasikan hasil analisis data dalam bentuk yang dapat dipahami oleh pembaca atau audiens. Ini melibatkan pengguna tabel, grafik, visualisasi, dan narasi yang relevan.

Setelah proses reduksi data, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data adalah sekumpulan informasi yang telah tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan sesuai dengan apa yang telah diteliti sehingga memperoleh kemudahan dalam menafsirkan data.

3.7.4 Penarikan Kesimpulan

Setelah proses penyajian data, langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan, pola-pola penjelasan, alur sebab akibat. Kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini dengan cara melihat dan

mempertanyakan kembali sambil melihat catatan dilapangan yang sudah ada, tujuannya adalah agar diperoleh pemahaman yang lebih tepat.

Menurut Patton (2015), adalah proses menghubungkan, memadukan, dan menyimpulkan temuan yang diperoleh dari penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Ini melibatkan membuat kesimpulan yang dapat diandalkan, menarik inferensi, dan mengaitkan temuan dengan tujuan penelitian, dan teori.

¹³ Proses menyimpulkan adalah proses yang membutuhkan pertimbangan yang matang, peneliti harus lebih teliti dan berhati-hati dalam pengambilan kesimpulan. Hal ini dilakukan agar data yang didapat dan penafsiran terhadap data tersebut memiliki validitas sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang kokoh.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Temuan Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan Bupati yang tercantum pada Undang-undang Nomor 7 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 tahun 2016 tentang susunan organisasi dan tata kerja perangkat daerah Kabupaten Nias Utara, sebagaimana telah di ubah beberapa kali terakhir dengan peraturan Bupati Nias Utara Nomor 1 Tahun 2020 tentang perubahan kedua atas peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 Tahun 2016 tentang susunan dan tata kerja perangkat daerah Kabupaten Nias Utara tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan sehingga perlu di ubah. Pemerintah daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut Asas Otonomi dan tugas pembantuan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Perangkat daerah Kabupaten merupakan unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan yang terdiri dari Sekretaris Daerah, Sekretaris Dewan Perwakilan Daerah, Inspektorat, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah dalam bentuk badan atau kantor, Satuan RSUD, Kecamatan dan Kelurahan.

4.1.2 Struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup

Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dipimpin oleh Kepala Dinas dan dibantu oleh jajaran pegawai dalam menjalankan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara. Struktur organisasi Pembagian kerja dan efektivitas kerja pegawai membentuk

sebuah dasar bagi organisasi untuk mencapai suatu tujuannya. Struktur organisasi Dinas Lingkungan Hidup bisa dilihat di lembar lampiran.

4.1.3 Karakteristik Informan

Pada Informan penelitian ini ada 5 orang yang terbentuk dalam dua bagian yaitu 1 orang informan kunci yaitu Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara, 4 orang sebagai informan pendukung. Peneliti melakukan wawancara dengan informan mulai dari Kepala Dinas, Sekretaris Dinas (Sekdis), Kasubbag Program dan Pelaporan, Kasubbag Umum dan Kepegawaian dan Kasubbag Keuangan.

Peneliti melakukan wawancara yang mendalam yang bertujuan untuk memperjelas dan memperkuat data yang diperoleh di lapangan. Kriteria dari informan yang dipilih berdasarkan ketentuan yang telah penulis tentukan kemudian dipertimbangan oleh penulis sesuai dengan keterkaitan mereka dengan penulis ini.

Berikut jadwal wawancara informan kunci dan informan pendukung di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Informan

No	Nama Informan	Pendidikan Terakhir	Tanggal
1	Faozaro Hulu, S.H	S-1	13 Februari 2024
2	Waspada Zendrato, S.E	S-1	13 Februari 2024 27 Februari 2024
3	Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E	S-1	27 Februari 2024
4	Iman Irwansyah Hulu, ST., MM	S-2	27 Februari 2024
5	Iman Boy Harefa, S.E	S-1	20 Februari 2024 27 Februari 2024

Sumber data: diolah oleh peneliti, 2023

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Pembagian Kerja Pegawai

a. Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai pada jabatan tertentu di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara dilakukan sesuai mekanisme yang ada berdasarkan Surat Perintah Tugas atau mandat yang diterima. Tentunya pada jabatan tertentu sangat diharapkan kualifikasi pendidikan yang sesuai akan tetapi kenyataannya terkadang tidak sesuai karena kurangnya sumber daya manusia yang diharapkan. Hanya saja seringkali penempatannya tidak berdasarkan potensi yang ada. Selain itu penempatan pada jabatan tertentu tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini disebabkan karena potensi sumber daya manusia.

Menurut Bahri (2019) penempatan pegawai adalah proses menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Apabila penempatan pegawai tepat dan sesuai dengan bidang keahliannya maka akan berpengaruh besar dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini nampak ketika kondisi penempatan kerja yang diemban pegawai cukup sesuai dengan SK yang diterima, pekerjaan yang dilakukan pegawai juga cukup sesuai dengan *job description* atau gambaran pekerjaan sehingga tidak menimbulkan rasa kecewa, bidang pekerjaan dan tanggung jawab cukup sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Sedangkan mengenai jabatan rangkap dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kebanyakan responden masih ada, hal ini dapat menyebabkan hasil pekerjaan yang dicapai kurang maksimal karena konsentrasi pegawai akan bercabang. Latihan kerja atau *job training* cukup sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, pengalaman kerja sudah cukup memadai untuk melaksanakan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban.

b. Beban Kerja

Pembagian beban kerja setiap pegawai kita sesuaikan dengan mekanisme yang ada dengan memperhatikan jabatan masing-masing sehingga tidak merugikan atau memberatkan salah satu pihak dan juga pekerjaan yang dilakukan tidak tumpang tindih dan tertata dengan baik. Sebagai Kepala Dinas Lingkungan Hidup kita mengharapkan setiap beban kerja dapat dilakukan semaksimal mungkin tanpa kendala yang signifikan sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Beban kerja setiap pegawai dibagi berdasarkan tupoksi pada jabatannya secara merata dan wajib diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hanya saja kendala kurangnya pengalaman serta pelatihan bagi pegawai sehingga masih terjadi kelalaian dalam melakukan aktivitas bekerja. Selain itu, Beban kerja yang diberikan sesuai fungsinya masing-masing. Beban kerja yang diberikan sama dan tidak melebihi dari kemampuan yang dimilikinya.

18 Tanpa pembagian beban kerja yang tepat, akan ada sejumlah besar tumpang tindih. 18 Pembagian kerja menentukan struktur organisasi (atau organisasi struktur), serta hubungan dan wewenang masing-masing unit organisasi serta tanggung jawab dan fungsinya.

c. Spesialisasi Pekerjaan

Hal yang utama yang perlu dipertimbangkan adalah spesialisasi pekerjaan atau keahlian. Selain itu, pertimbangan lain yaitu kemauan, keseriusan dan kesetiaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya. Hal lain bisa dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai visi dan misi Dinas lingkungan Hidup, berani mengambil resiko, taat dengan peraturan yang ada di kantor. Selain itu, keahlian dan pengalaman dalam melaksanakan tugas, gender, tanggungjawab dan kejujuran dalam melaksanakan tugas, artinya dalam pekerjaan tidak hanya menguntungkan diri sendiri dan organisasi melainkan menguntungkan Pemerintah Kabupaten Nias Utara secara

umum. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir resiko dalam pekerjaan dan juga efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas ²¹ dalam pembagian kerja didasarkan pada latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, jenis kelamin dan sebagainya akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran, dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja.

Pentingnya ⁴ pembagian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi setiap pegawai yang memegang jabatan tertentu. Pembagian kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan seseorang pegawai kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan pembagian kerja setiap perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2018:33).

¹ Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis ¹ didapat informasi lain atau suatu keterangan mengenai hal-hal yang menjadi penghambat dalam proses pelaksanaan pembagian kerja yang telah dilakukan, yaitu diantaranya:

- a) Sumber Daya Manusia, dalam melaksanakan setiap pekerjaan dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompetensi di bidangnya sesuai dengan Tingkat Pendidikan yang dimiliki. Pada kenyataannya sumber daya manusia yang diharapkan pada jabatan tertentu masih kurang apalagi ¹ di era yang serba digital ini maka setiap orang harus mengikuti perkembangan IT yang ada, karena setiap pekerjaan sudah hampir menggunakan komputerisasi semua. Akan tetapi ¹ disini masih terdapat beberapa pegawai yang belum menguasai mengenai penggunaan komputer sehingga ketidaksesuaian pekerjaan yang diterimanya karena adanya keterbatasan dalam mengolah data dengan komputer. Sehingga

harus dibantu dalam pelaksanaan pekerjaannya dan ini dapat menghambat dalam penyelesaian pekerjaannya.

- b) Kegiatan tambahan di luar jam kerja menjadi beban kerja pada pegawai dalam menjalankan aktivitas keseharian sehingga menambah kejenuhan dalam bekerja. Yang kemudian dapat menyebabkan tingkat produktifitas dalam bekerja menurun sehingga penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dikarenakan proporsi waktu kerja yang tinggi. Dan berdampak pada menurunnya pembagian kerja sesuai dengan kemampuannya.

Dari penjelasan di atas menjadi penghambat dalam proses pelaksanaan pembagian kerja sehingga berdampak pada efektivitas kerja pegawai masih belum optimal. Upaya yang dapat dilakukan untuk menanggulangi hambatan tersebut maka perlu dilakukan suatu tindakan untuk menyelesaikan segala hambatan yang ada. Adapun upaya yang dapat dilakukan diantaranya yaitu sebagai berikut:

- a) Untuk mengatasi mengenai masih terdapatnya beberapa pegawai yang masih kurang memahami pengoperasian komputer. Maka hal yang harus dilakukan terlebih dahulu pegawai perlu diberikan pengetahuan secara mandiri mengenai teknologi informasi supaya pegawai dapat memahami cara dalam pengoperasian komputer yang benar. Selanjutnya memberikan masukan dan memberikan pelatihan dalam penguasaan teknologi komputer.

Selain itu juga perlu dilakukannya kontrol dan evaluasi mengenai produktivitas para pegawai secara berkala. Dan untuk dapat meningkatkan efektivitas perlu juga memberikan pelatihan dalam meningkatkan skill dan penggunaan komputer secara efektif dan efisien.

- b) Untuk mengatasi pada saat intensitas kerja yang tinggi, maka hal yang harus dilakukan yaitu merencanakan produktifitas kerja yang akan di kerjakan terlebih dahulu, agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat tersusun dengan baik dan buatlah tim work untuk saling membantu salah satu bidang yang intensitas pekerjaannya tinggi, sehingga beban aktivitas

dalam bekerja dapat teratasi. Dan dengan begitu pekerjaanpun dapat terselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan dan dapat meningkatkan efektivitas kerja

4.2.2 Efektivitas Kerja Pegawai

a. Kualitas Kerja

Cara yang dilakukan untuk memperoleh kualitas kerja yaitu dengan meningkatkan efektivitas kerja khususnya di Dinas Lingkungan Hidup yaitu dengan menempatkan pegawai sesuai keahliannya, mendorong untuk disiplin, membangun komunikasi yang baik dan kerja sama dengan sesama pegawai, mengadakan pelatihan-pelatihan, beban kerja yang sesuai kemampuan pegawai, melakukan penilaian kinerja serta penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya. Seorang pegawai perlu menciptakan sebuah metode manajemen kinerja yang bisa membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Selain itu, menentukan tujuan pelaksanaan kerja, menentukan tahapan-tahapan kerja, dan metode pelaksanaan pekerjaan yang efisien dimasing-masing bidang. Tentunya hal ini perlu kerja keras, keahlian dan kedisiplinan waktu pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja terjadi karena setiap pegawai mampu menerapkan dan menyesuaikan diri dengan tahapan-tahapan dalam pelaksanaan setiap pekerjaan, kooperatif. Terbukti para pegawai melakukan tugas dan tanggungjawab dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

c. Pemanfaatan Waktu

Setiap pegawai harus fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan, disiplin menggunakan waktu yang ada dan juga kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan. Setiap Pekerjaan dilakukan sesuai prosedur dan mekanisme yang ada tahap-demi tahap mulai perencanaan, pelaksanaan kerja sampai pada tahap akhir yaitu penilaian kinerja. Oleh

karena itu, setiap pegawai harus fokus pada tujuan pekerjaan yang dilakukan, menyusun strategi ataupun metode pelaksanaan. Dengan demikian pegawai harus memajemen setiap pekerjaan, mendisiplinkan diri dalam waktu yang ada, membuat target penyelesaian pekerjaan, melakukan komunikasi dan koordinasi, kooperatif dengan sesama pegawai dan dilakukan sesuai prosedur kerja yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dalam menyelesaikan suatu beban tugas yang telah diberikan seorang pegawai harus disiplin, memiliki motivasi dan semangat kerja, dan membina hubungan komunikasi yang baik. Dalam rangka melaksanakan aktivitas penyelesaian pekerjaan, diperlukan adanya kerjasama dan komunikasi, lebih khususnya antarpegawai guna dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mudah. Perlu adanya kecakapan komunikasi antar atasan dan bawahan sehingga keterbukaan komunikasi ini menjadikan permasalahan yang dialami pegawai sebagai bawahan dalam bekerja bisa diketahui atasan dan bisa segera ditangani dan mencari solusi atau jalan keluarnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kerja pegawai harus sesuai dengan kualitas, kuantitas dan pemanfaatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian efektivitas kerja, penyelesaian pekerjaan, kelebihan dan kelemahan penilaian pekerjaan pegawai, serta komunikasi dan kualitas dan kuantitas pegawai merupakan cara untuk mengetahui kemampuan dan keahlian efektivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan keberhasilan organisasi.

4.3 Sistem Pertanyaan

4.3.1 Pembagian Kerja pegawai

- a. Hasil wawancara dengan Bapak Faozaro Hulu, S.H selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 13 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

1. Apakah penempatan pegawai sudah sesuai menurut jabatan dan tingkat pendidikannya?

“Penempatan pegawai pada jabatan tertentu sesuai mekanisme yang ada berdasarkan Surat Perintah Tugas atau mandat yang kita terima. Tentunya pada jabatan tertentu sangat diharapkan kualifikasi pendidikan yang sesuai akan tetapi kenyataannya terkadang tidak sesuai karena kurangnya sumber daya manusia yang diharapkan. Namun penempatan pada jabatan tertentu harus mempedomani SPT dengan penuh keyakinan bahwa pemerintah daerah sudah menilai kelayakan dan kemampuan atau potensi pegawai tersebut. Oleh karena itu jika dalam menjalankan tugas dan amanat yang diberikan terjadi masalah maka akan dilakukan dievaluasi kembali oleh pemerintah daerah.”

2. Bagaimana beban kerja setiap pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara?

Hasil wawancara dengan Bapak Faozaro Hulu, S.H selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 13 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Pembagian beban kerja setiap pegawai kita sesuaikan dengan mekanisme yang ada dengan memperhatikan jabatan masing-masing sehingga tidak merugikan atau memberatkan salah satu pihak dan juga pekerjaan yang dilakukan tidak tumpang tindih dan tertata dengan baik. Sebagai Kepala Dinas Lingkungan Hidup kita mengharapkan setiap beban kerja dapat dilakukan semaksimal mungkin tanpa kendala yang signifikan sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal”.

3. Hal-hal apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam membagi pekerjaan pegawai?

Hasil wawancara dengan bapak Faozaro Hulu, S.H selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 13 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Perlu dipahami setiap pegawai adalah kita bekerja untuk kemajuan Kabupaten Nias Utara. Oleh karena itu hal yang utama yang perlu dipertimbangkan adalah spesialisasi pekerjaan atau keahlian. Selain itu, pertimbangan lain yaitu kemauan, keseriusan dan kesetiaan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya. Sebagai Kepala Dinas Lingkungan Hidup akan memotivasi pegawai yang memiliki kualitas dan kinerja yang baik dengan mempromosikan dalam jabatan-jabatan tertentu”.

b. Hasil wawancara dengan bapak Waspada Zandrato, S.E selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada Hari Selasa 13 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

1. Apakah penempatan pegawai sudah sesuai menurut jabatan dan pendidikannya?

“Penempatan pegawai tidak sesuai jabatan dan pendidikan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup. Dikarenakan masih ada pegawai yang sebelumnya jabatannya atau golongan dan pendidikannya yang tinggi tapi ditetapkan sebagai staff. Walau secara jabatan staff mengikuti aturan kerja kepala bidang dan pimpinan organisasi namun dalam kenyataannya terjadi keengganan dalam memberikan perintah dan juga kekurangseriusan staff tersebut dalam melaksanakan tugas”.

2. Bagaimana Beban kerja setiap pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara?

Hasil wawancara dengan Bapak Waspada Zandrato, S.E selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari Selasa 13 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Beban kerja setiap pegawai dibagi berdasarkan tupoksi pada jabatannya secara merata dan wajib diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hanya saja kendala kurangnya pengalaman serta pelatihan bagi pegawai sehingga masih terjadi kelalaian dalam melakukan aktivitas bekerja”.

3. Hal-hal apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam membagi pekerjaan pegawai?

Hasil wawancara dengan Bapak Waspada Zandrato, S.E selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Hal yang perlu dipertimbangkan kepada pegawai dalam membagi pekerjaan adalah potensi keahlian yang dimiliki seorang pegawai, hal lain bisa dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai visi dan misi Dinas lingkungan Hidup, berani mengambil resiko, taat dengan peraturan yang ada di kantor”.

- c. Hasil wawancara dengan Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E selaku Kasubbag Program dan Pelaporan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

1. Apakah penempatan pegawai sudah sesuai menurut jabatan dan Tingkat pendidikannya?

“Menurut saya selaku kasubbag program dan pelaporan di kantor Dinas Lingkungan Hidup ini, penempatan pegawai tidak sesuai karena terkadang ada pengaruh kepentingan politik, kepentingan individu dan pengaruh-pengaruh yang lain. Tentunya semuanya tergantung pada pimpinan organisasinya”.

2. Bagaimana beban kerja setiap pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara?

Hasil wawancara dengan Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E selaku Kasubbag Program dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Beban kerja setiap pegawai dinas lingkungan hidup dibagi secara merata sehingga tidak menimbulkan perbedaan. Beban kerja ini sifatnya rutinitas setiap hari sesuai jadwal bekerja. Hal ini dikarenakan beban

kerja adalah tanggungjawab dipundak seorang pegawai yang telah dipercayakan oleh organisasi”.

3. Hal-hal apa saja yang perlu di pertimbangkan dalam membagi pekerjaan pegawai?

Hasil wawancara dengan Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E selaku Kasubbag Program dan Pelaporan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari Selasa 27 Februari 2024, mengatakan bahwa:

“Pertimbangan dalam membagi kerja pegawai dinas lingkungan hidup adalah keahlian dan pengalaman dalam melaksanakan tugas. Selain itu kejujuran dalam melaksanakan tugas, artinya dalam pekerjaan tidak hanya menguntungkan diri sendiri dan organisasi melainkan menguntungkan Pemerintah Kabupaten Nias Utara secara umum”

- d. Hasil wawancara dengan Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T.,M.M selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias pada hari Selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

1. Apakah penempatan pegawai sudah sesuai dengan jabatan dan tingkat pendidikannya?

“Penempatan pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup telah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perintah tugas yang ada. Hanya saja seringkali penempatannya tidak berdasarkan potensi yang ada. Selain itu penempatan pada jabatan tertentu tidak sesuai dengan sesuai dengan bidang keahliannya selama dalam pendidikan. Hal ini disebabkan karena potensi sumber daya manusia. Sedangkan penempatan pegawai lainnya dilakukan oleh kepala dinas.

2. Bagaimana beban kerja setiap pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T.,M.M selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias pada hari Selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Beban kerja seorang pegawai pada Dinas Lingkungan hidup disesuaikan dengan jabatan yang ada, sesuai dengan kemampuan dan juga keahlian di bidang masing-masing”.

3. Hal-hal apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam membagi pekerjaan pegawai?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T.,M.M selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam membagi pekerjaan adalah potensi, keahlian, tanggungjawab dan juga gender. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir resiko dalam pekerjaan dan juga efisiensi kerja”.

- e. Hasil wawancara dengan Bapak Iman Boy Harefa selaku Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabuapten Nias Utara pada hari selasa 20 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

1. Apakah penempatan pegawai sudah sesuai menurut jabatan dan tingkat pendidikannya?

“Penempatan pegawai Dinas Lingkungan Hidup pada dasarnya sesuai mekanisme yang ada. Hanya saja terdapat beberapa pegawai yang tingkat pendidikannya tidak sesuai dengan bidang keahliannya pada jabatan tersebut”.

2. Bagaimana beban kerja setiap pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Boy Harefa, S.E selaku Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 20 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Setiap pegawai punya beban dan tanggungjawab yang sama dalam setiap pekerjaannya. Beban kerja yang diberikan sesuai fungsinya masing-masing. Beban kerja yang diberikan sama dan tidak melebihi dari kemampuan yang dimilikinya”.

3. Hal-hal apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam membagi pekerjaan pegawai?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Boy Harefa selaku Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari Selasa 20 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Hal yang perlu dipertimbangkan dalam membagi pekerjaan keahlian atau potensi, tanggungjawab pada pekerjaan. Setiap pegawai ditempatkan pada bidang keahlian masing-masing sehingga mereka mampu melaksanakan tanggungjawab tersebut dengan baik”.

4.3.2 Efektivitas Kerja Pegawai

- a. Hasil wawancara dengan Bapak Faozaro Hulu, S.H selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari Selasa 13 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa

1. Bagaimana cara meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup?

“Cara meningkatkan efektivitas kerja khususnya di Dinas Lingkungan Hidup yaitu dengan mendorong setiap pegawai untuk disiplin, membangun komunikasi yang baik dan kerja sama dengan sesama pegawai, mengadakan pelatihan-pelatihan, beban kerja yang sesuai kemampuan pegawai, melakukan penilaian kinerja serta penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya”.

2. Bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

Hasil wawancara dengan Bapak Faozaro Hulu, S.H selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari Selasa 13 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Penyelesaian pekerjaan tepat waktu sangat kita harapkan. Oleh karena itu dalam setiap pekerjaan, penempatan pegawai pada bidang keahliannya perlu. Selain itu, setiap pekerjaan yang dilakukan dibutuhkan tahapan-tahapan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan

hasil. Setiap pegawai juga harus fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan, disiplin menggunakan waktu yang ada dan juga kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan. Dengan cara ini pekerjaan akan mudah dan efisien”.

3. Apa kelebihan dan kelemahan dalam penilaian pekerjaan pegawai Dinas Lingkungan Hidup?

Hasil wawancara dengan Bapak Faozaro Hulu, S.H selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 13 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Penilaian kinerja pegawai atau pegawai itu sendiri sangat diperlukan karena dengan adanya penilaian, pegawai akan lebih serius dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Selain itu melalui penilaian kita dapat melakukan evaluasi kinerja sehingga pegawai dapat mengidentifikasi hal-hal yang perlu ditingkatkan. Kelemahan dalam penilaian ini adalah kemampuan kita melakukan penilaian”.

4. Bagaimana cara berkomunikasi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja?

Hasil wawancara dengan Bapak Faozaro Hulu, S.H selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 13 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Komunikasi antara atasan, bawahan dan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan penting karena tanpa komunikasi yang baik maka pekerjaan sulit dilakukan. Dalam hal komunikasi kami saling terbuka, membantu karena kami menganggap bahwa dalam melakukan sebuah pekerjaan kami adalah satu tim”.

5. Apakah kualitas dan kuantitas kerja pegawai sudah efektif dalam melaksanakan tugas?

Hasil wawancara dengan Bapak Faozaro Hulu, S.H selaku Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 13 Februari 2024, beliau menyatakan bahwa:

“Ya, tentunya hal ini terjadi karena setiap pegawai mampu menerapkan dan menyesuaikan diri dengan tahapan-tahapan dalam pelaksanaan setiap pekerjaan”.

b. Hasil wawancara dengan Bapak Waspada Zandrato, S.E selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

1. Bagaimana cara meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup?

“Cara kita untuk meningkatkan efektivitas kerja di kantor Dinas Lingkungan Hidup dengan menciptakan sebuah metode manajemen kinerja yang bisa membantu organisasi untuk mencapai tujuan dalam memperbaiki efektivitas seorang pegawai. Selain itu, pegawai membangun kerja sama dan komunikasi yang baik sehingga pekerjaan dapat lebih mudah dikerjakan”.

2. Bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

Hasil wawancara dengan Bapak Waspada Zandrato, S.E selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kita seorang pegawai tetap fokus pada pekerjaan kita masing-masing dan terorganisir. Maksudnya bahwa setiap pekerjaan dilakukan tahap-demi tahap mulai perencanaan, pelaksanaan kerja sampai pada tahap akhir yaitu penilaian kinerja”.

3. Apa kelebihan dan kelemahan dalam penilaian pekerjaan pegawai Dinas Lingkungan Hidup?

Hasil wawancara dengan Bapak Waspada Zandrato, S.E selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Ketika melakukan suatu penilaian pasti ada kelebihan dan kelemahan. Kelebihan dilakukannya penilaian adalah setiap pegawai dapat

mengukur kemampuannya dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. Sedangkan kelemahan yang sering dijumpai adalah metode yang dapat digunakan dalam menilai kinerja tidak sama”.

4. Bagaimana cara berkomunikasi dengan antara atasan, bawahan, dan rekan kerja?

Hasil wawancara dengan Bapak Waspada Zandrato, S.E selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Komunikasi yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan sangat penting baik atasan maupun kepada pegawai yang ada di bawahnya untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dan menyenangkan. Sebagai pimpinan organisasi melakukan komunikasi kepada bawahannya dalam memberikan instruksi pekerjaan dan mencari solusi kelemahan yang dialami dalam setiap pekerjaan. Sedangkan pegawai di bawahnya melakukan komunikasi tentang kesesuaian antara metode penyelesaian kerja baik terhadap atasan maupun kepada sesama pegawai”.

5. Apakah kualitas dan kuantitas kerja pegawai sudah efektif dalam melaksanakan tugas?

Hasil wawancara dengan Bapak Waspada Zandrato, S.E selaku Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Ya, hal ini dapat terjadi karena kooperatifnya yang baik setiap pegawai. Hal ini dapat terlihat pada pelaksanaan kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan. Pada kualitas dan kuantitas yang kerja pegawai juga sudah sesuai dengan yang diharapkan”.

- c. Hasil wawancara dengan Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E selaku Kasubbag Program dan Pelaporan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

1. Bagaimana cara meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup?

“Meningkatkan efektivitas kerja dilakukan dengan menentukan tujuan pelaksanaan kerja, menentukan tahapan-tahapan kerja, dan metode pelaksanaan pekerjaan yang efisien dimasing-masing bidang. Tentunya hal ini perlu kerja keras, keahlian dan kedisiplinan waktu pegawai dalam melakukan setiap pekerjaan”.

2. Bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

Hasil wawancara dengan Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E selaku Kasubbag Program dan Pelaporan pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Setiap pekerjaan dilakukan sesuai prosedur dan mekanisme yang sesuai dengan jenis pekerjaan. Oleh karena itu setiap pegawai perlu menentukan langkah-langkah penting seperti perencanaan dan pelaksanaan kerja serta hasil yang diperoleh dari setiap pekerjaan. Dalam melaksanakan pekerjaan tentunya dibutuhkan kerjasama yang baik setiap stackholder yang ada”.

3. Apa kelebihan dan kelemahan dalam penilaian pekerjaan pegawai Dinas Lingkungan Hidup?

Hasil wawancara dengan Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E selaku Kasubbag Program dan Pelaporan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Kelebihan penilaian kinerja pegawai ini, yaitu hasil penilaian dapat dijadikan sebagai tolak ukur pencapaian kinerja dan dasar pelaksanaan kebijakan pada pelaksanaan kerja serta membantu menempatkan pegawai sesuai bidang keahliannya. Sedangkan kelemahannya adalah kinerja yang diukur kadang-kadang kurang menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki seseorang”.

4. Bagaimana cara berkomunikasi antara atasan, bawahan dan rekan kerja?

Hasil wawancara dengan Bapak Holdimes Irwan Judin Zalukhu, S.E selaku Kasubbag Program dan Pelaporan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari Selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Komunikasi antara atasan, bawahan dan rekan kerja dilakukan secara terbuka dan transparan”. Komunikasi yang dilakukan bisa secara menyeluruh maupun secara personal dalam mengarahkan dan memberi petunjuk terhadap pekerjaan yang akan dilakukan”.

5. Apakah kualitas dan kuantitas kerja pegawai sudah efektif dalam melaksanakan tugas?

Hasil wawancara dengan Bapak Holdimes Irwan Zalukhu, S.E selaku Kasubbag Program dan Pelaporan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari Selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Ya, tentu. Jika semua prosedur dan mekanisme yang ada telah dilakukan tentunya memberikan kualitas dan kuantitas pada hasil kerja”.

- d. Hasil wawancara dengan Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T.,M.M selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari Selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

1. Bagaimana cara meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup?

“Meningkatkan efektivitas kerja pegawai penting dilakukan di kantor dinas lingkungan hidup demi meningkatkan kualitas kerja. Cara meningkatkan efektivitas kerja ini dilakukan dengan menentukan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu manajemen waktu yang digunakan yaitu dengan membagi kegiatan sehari-hari sehingga lebih fokus pada pekerjaan”.

2. Bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T.,M.M selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup

Kaabupaten Nias Utara pada hari Selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tentunya bukanlah hal yang mudah bagi setiap pegawai. Oleh karena itu, setiap pegawai harus fokus pada tujuan pekerjaan yang dilakukan, menyusun strategi ataupun metode pelaksanaan kerja tahap demi tahap. Selain itu perlunya membina kerjasama yang baik antarsesama pegawai sehingga pekerjaan dapat lebih mudah dilakukan”.

3. Apa kelebihan dan kelemahan dalam penilaian pekerjaan pegawai Dinas Lingkungan Hidup?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T.,M.M selaku Kasubbag Umum Dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari Selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Kelebihan dilakukannya penilaian pekerjaan pegawai adalah kita dapat lebih mudah bakat atau potensi masing-masing pegawai dan lebih mudah untuk mengetahui hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam setiap pekerjaan. Selain itu dengan adanya penilaian maka pekerjaan dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian pegawai mampu mengevaluasi diri sendiri”. Sedangkan kelemahan penilaian yaitu menggunakan waktu yang cukup lama dalam menilai, penilaian bisa tidak seobjektif mungkin karena faktor lain, misalnya terdapat hubungan keluarga, mempunyai kinerja yang baik sebelumnya sehingga tidak ada pertimbangan lagi dalam penilaian”.

4. Bagaimana cara berkomunikasi antara atasan, bawahan dan rekan kerja?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T.,M.M selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias pada hari Selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Komunikasi antara atasan, bawahan dan rekan kerja selama melakukan pekerjaan tetap dilakukan dengan baik selama ini. Setiap

pegawai boleh berkomunikasi kepada siapa saja tidak dibatasi baik kepada kepala dinas, kabid maupun kaban maupun sesama pegawai dengan mengedepankan sikap saling menghargai, dan menunjukkan sikap profesional sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif”.

5. Apakah kualitas dan kuantitas kerja pegawai sudah efektif dalam melaksanakan tugas?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Irwansyah Hulu, S.T.,M.M selaku Kasubbag Umum dan Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa: *“Sejauh ini dulu sudah efektif dalam melaksanakan tugas terbukti para pegawai melakukan tugas dan tanggungjawab dengan baik sesuai dengan yang diharapkan”.*

- e. Hasil wawancara dengan Bapak Iman Boy Harefa, S.E selaku Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

1. Bagaimana cara meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup?

“Cara yang dilakukan dalam meningkatkan efektivitas kerja itu dilakukan dengan membuat tahapan-tahapan pekerjaan, manajemen waktu dan bagian pekerjaan yang dilakukan, mendahulukan pekerjaan yang mendesak dan disiplin dalam menjalankan tugas”.

2. Bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Boy Harefa, S.E selaku Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu maka dimanajemen setiap pekerjaan, mendisiplinkan diri dalam waktu yang ada, membuat target penyelesaian pekerjaan, melakukan komunikasi dan koordinasi,

kooperatif dengan sesama pegawai dan dilakukan sesuai prosedur kerja yang diharapkan”.

3. Apa kelebihan dan kelemahan dalam penilaian pekerjaan pegawai Dinas Lingkungan Hidup?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Boy Harefa, S.E selaku Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Kelebihannya adalah hasil penilaian bisa menjadi bahan evaluasi dan motivasi bagi pegawai. Sedangkan kelemahannya adalah keobjektivan penilaian yang dilakukan”.

4. Bagaimana cara berkomunikasi antara atasan, bawahan dan rekan kerja?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Boy Harefa, S.E selaku Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Setiap pegawai tetap membangun komunikasi kepada setiap stakeholder yang ada dengan memperhatikan etika, aturan yang ada dan saling menghargai”.

5. Apakah kualitas dan kuantitas kerja sudah efektif dalam melaksanakan tugas?

Hasil wawancara dengan Bapak Iman Boy Harefa, S.E selaku Kasubbag Keuangan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara pada hari selasa 27 Februari 2024, beliau mengatakan bahwa:

“Ya, menurut pengamatan saya sudah efektif terbukti selama ini setiap pekerjaan yang dilakukan berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan”.

4.3.3 ⁵ Kendala-Kendala Pembagian Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai

Adapun kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan pembagian kerja, sebagai berikut:

a. Pegawai menolak pemberian tugas karena merasa sulit

Dari hasil wawancara diketahui bahwa kendala yang dapat menghambat dalam pelaksanaan pembagian kerja adalah adanya penolakan tugas oleh pegawai karena merasa sulit dengan tugas, wewenang, serta tanggung jawab yang diberikan dan pegawai memilih untuk ditukar posisi dengan pekerjaan yang lebih mudah. Hal ini dapat menjadikan pemborosan waktu dan pegawai lain untuk menangani pergantian posisi tersebut, sehingga efektivitas kerjapun akan terhambat.

b. Timbulnya pandangan territorial *Imperative*

Pandangan territorial *imperative* oleh pegawai muncul karena ⁷ merasa tidak mengerti dengan tugas pegawai lainnya, sehingga pegawai yang sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan tidak mempunyai pekerjaan lagi, tetap tidak mau membantu jika tidak diminta untuk membantu oleh pegawai yang bersangkutan.

c. *Double Job*

Bagian program dan pelaporan di Dinas Lingkungan Hidup terdapat hambatan dalam proses pelaksanaan sistem pembagian kerja pegawai yaitu *double job*. Ada dua penyebab yang menimbulkan *double job* yaitu karena adanya mutasi pegawai dan pemberian tugas di luar jobdesk pegawai. Pegawai mendapatkan tugas tambahan akibat dari adanya mutasi pegawai. Dimana tugas dari pegawai yang dimutasi sementara dialihkan ke pegawai lain sampai ada pengganti/pegawai baru, sehingga pegawai tersebut melaksanakan tugas lebih dari satu pekerjaan. Adanya *double job* dapat menghambat proses pekerjaan pegawai, karena pegawai mengerjakan pekerjaan lebih dari satu dalam waktu yang sama sehingga hasil kinerja pegawai tidak optimal dan konsentrasi menjadi terbagi. Merangkap pekerjaan dapat menghambat atau memperlambat kinerja pegawai. Pegawai akan kesulitan

menentukan prioritas pekerjaan mana terlebih dahulu yang harus dikerjakan antara pekerjaan utama maupun pekerjaan tambahan.

d. Ketidaksesuaian posisi kerja

Ketidaksesuaian posisi kerja pegawai terjadi karena adanya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar Pendidikan yang telah ditempuh, begitu juga di bagian umum dan kepegawaian Terdapat beberapa pegawai yang pekerjaannya kurang sesuai dengan latar belakangnya, seperti pendidikannya S-1 keguruan ditempatkan sebagai operator data. Kinerja pegawai yang latar pendidikannya sesuai dengan divisi kerjanya maka tentu akan mudah dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Maka dari itu akan lebih baik jika pegawai bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya agar mereka dapat bekerja secara optimal karena didukung oleh keahlian yang dimiliki.

4.3.4 ⁷ Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala- kendala Pelaksanaan Pembagian Kerja dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup

⁷ a. Dilaksanakan Pelatihan dan Pengarahan Kerja

Seluruh pegawai cenderung memilih pekerjaan yang mudah agar cepat dalam penyelesaiannya. Jika seorang pegawai semua mempunyai pemikiran seperti itu maka tidak akan ada yang mau mengerjakan pekerjaan yang rumit dan harus menggunakan pemikiran dalam penyelesaiannya. Hal seperti itu sedikit demi sedikit akan membuat organisasi mengalami kemunduran secara teratur karena tidak dapat berkembang. Untuk mengatasi hal itu maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Utara ⁵ memberikan diklat atau pelatihan terhadap pegawai, karena dengan adanya pelatihan ini sangat penting untuk dilaksanakan, karena dengan pelatihan tersebut dapat meningkatkan kemampuan pegawai. Sehingga, jika dengan diklat ini setiap pegawai

dapat meningkatkan kemampuannya, maka efektivitas dan efisiensi kerja akan tercapai dan organisasi akan cepat berkembang dengan adanya pegawai yang mempunyai kualitas tinggi.

b. Meningkatkan Kerjasama

Ada kalanya pembagian kerja secara melembaga menimbulkan persepsi bahwa sudah memadai apabila para pelaku dalam satuan kerja tertentu berusaha untuk menyelesaikan tugas fungsionalnya dengan baik. Dengan kata lain, pegawai hanya menjalankan tugas yang diberikan kepada dirinya dan jika pekerjaan sudah selesai tidak mengerjakan pekerjaan yang lain, meski melihat ada pegawai yang masih mengerjakan tugas belum selesai. Pegawai tidak mempunyai inisiatif untuk membantu dengan dikerjakan secara bersama. Hal itu bisa terjadi karena pegawai menganggap itu bukan tanggung jawabnya dan takut jika melakukan kesalahan karena bukan wilayah pekerjaannya. Upaya untuk mengatasi hambatan pelaksanaan pembagian kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah dengan cara meningkatkan kerja sama diantara para pegawai agar pekerjaan-pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

c. Job Sharing

Job sharing merupakan desain pekerjaan dimana dua orang berbagi tugas, kedua pegawai membagi tugas, tanggungjawab dan jam kerja untuk sebuah pekerjaan yang harus mereka lakukan. Dengan adanya *job sharing* maka akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan tugas. Contoh ketika salah satu pegawai memiliki tugas yang cukup banyak dan belum terselesaikan sehingga tugas tersebut dibagi dengan rekan kerjanya. Dengan demikian terjadi hubungan yang erat dan mendalam antarpegawai sehingga timbul rasa solidaritas tinggi bukan hanya karena intensitas interaksi saja, namun karena dalam suatu kegiatan mereka merasa senasib dan memiliki tujuan serta resiko yang sama. Maka dari itu Ketika terjadi sebuah kendala dalam proses pelaksanaan pekerjaan, diantara pegawai tersebut akan melakukan kerjasama untuk

menyelesaikan masalah yang terjadi. Dibutuhkan skill dalam bekerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya dan sikap saling bahu-membahu perlu dibangun karena seluruh pegawai adalah tim bukan individu sehingga dengan adanya hubungan dan kerjasama yang baik dilingkungan Perusahaan akan membuat pekerjaan terasa menyenangkan dan dapat terselesaikan dengan baik.

d. Pegawai Belajar Otodidak

Pada bagian pegawai menerapkan metode belajar otodidak yang digunakan sebagai solusi untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Dalam penerapan metode belajar otodidak yang dilakukan pegawai tujuannya untuk mengatasi permasalahan ketidaksesuaian posisi kerja pegawai atau pegawai yang pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh. Dengan belajar otodidak maka seorang pegawai dapat menemukan dan mengembangkan kompetensi yang ada di dalam dirinya serta dari belajar otodidak maka seorang pegawai dapat mempelajari hal yang buruk menjadi baik dan melatih keahlian yang belum dapat dikerjakan menjadi terampil. Artinya belajar sendiri merupakan upaya yang dilakukan untuk menggali atau mengeksplorasi segala potensi yang ada di dalam diri seseorang dalam rangka memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya saat bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pembagian kerja dengan efektivitas kerja di Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Nias Utara maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Sistem pembagian kerja dilakukan dengan mengacu pada mekanisme atau ketentuan dalam pembagian kerja. Hanya saja penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan bidang keahlian masing-masing menimbulkan turunnya nilai dan hasil dari suatu pekerjaan. Oleh karena itu dalam pembagian kerja perlu adanya dengan penempatan pegawai, beban kerja dan pertimbangan dalam membagi pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut mereka bekerjasama secara internal baik individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi yang optimal.
2. Efektivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup sudah dilakukan namun belum optimal sehingga perlu ditingkatkan lagi. Untuk menargetkan suatu keberhasilan Dinas Lingkungan hidup mendorong setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, disiplin, kooperatif, memajemen setiap pekerjaan, mengikuti pelatihan dan fokus pada tujuan yang ingin dicapai.

5.2 Saran

1. Hendaknya pembagian kerja pegawai ditingkatkan lebih optimal agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai dalam bekerja yang dilakukan secara rutin dengan mengadakan pelatihan, keterampilan dan keahlian dalam pembagian kerja terkait dengan strategis organisasi Dinas Lingkungan Hidup. Membangun kerjasama dengan pihak tertentu untuk memastikan dukungan yang memadai terkait dengan efektivitas seorang pegawai dalam menjalankan tugas.
2. Hendaknya meningkatkan alokasi pekerjaan sesuai kebutuhan pegawai demi meningkatkan efektivitas pekerjaan serta tantangan dan resiko dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini dimaksud agar efektivitas pegawai dapat mengevaluasi kekurangan dan terus meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas sesuai harapan dan tujuan pegawai Dinas Lingkungan Hidup.

Manajemen pekerjaan pada suatu organisasi penting dilakukan untuk mengoptimalkan setiap kinerja pegawai. Pembagian kerja merupakan penjadwalan kerja personalia pegawai disuatu organisasi. Fungsi pembagian kerja ini adalah untuk memudahkan dan menghindarkan bentrok kerja. Namun pada kenyataan pembagian kerja seringkali tidak sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang sebenarnya. Hal ini dikarenakan ketersediaan sumber daya manusia dan juga tingkat pendidikan para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad dan Mohamad. (2018). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Arikunto, Suharsimi. (2018). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Andiansyah, Farma. (2021). "Konsep Pembagian Kerja Ibnu Khaldun dalam Kitab Muqaddimah dan Relevasinya pada konsep Pembagian Kerja Modern: *Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta: Ekonomi Bisnis*. 27.1.
- Bahrin. (2019). *Sistem Kontrol Penerangan Menggunakan Arduino Uno*. Elektronik, P.T., Elektronik, J.T., & Teknik, F. (2020). *Sistem Pengamanan Ganda Pada Sepeda Motor Menggunakan Sensor Fingerprint Dan Remote Control Rf Berbasis Arduino*.
- Karincha, Dkk. (2019). *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kelurahan Air Putih Samarinda*
- Denzin dan Lincoln. (2018). *Handbook of Qualitative Research*. California: Sage Publication.
- Dwihatmojo, Sigit, Olivia S. Nelwan, and Raymont Ch Kawet. "Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV. JATI JAYA MEUBEL AMURANG." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4.1 (2016).
- Feryanto, A., Setia, H. P., & Harjaningrum, A. R. (2018). *Buku Referensi: Seri Ensiklopedia IPS Materi Ekonomi Volume 3 Spesialisasi dan Pembagian Kerja*. Klaten: Cempaka Putih.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hermawan, Tia. (2021). *Pengaruh Pembagian Kerja oleh Kepala Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis*, Ciamis: Universitas Galuh.
- Lengkong, D. C. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member of Astra Cabang Manado. Skripsi. Program Study Manajemen Bisnis Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
- Moleong. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murti 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya

- Nasrudin, Ahmad. (2019). *Pembagian Kerja: Pentingnya, Kelebihan, Kekurangan*. (<https://cerdasco.com/pembagian-kerja/>, diakses pada 20 Oktober 2023).
- Patton. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif dalam Ibrahim*. Bandung: CV. Alfabeta,
- Ridhwan. (2019). *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Family Handy craft Tasikmalaya*.
- Robbins. (2018). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan DevriBardani P*, Jakarta: Erlangga.
- Rukiyah (2020)
- Silaen. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: In Media.
- Silalahi. (2017). *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, Richard M. (2017). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutarto. (2017). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutarto. (2018). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tampubolon. (2017). *Manajemen Risiko: Pendekatan Kualitatif*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Zuriah. (2018). *Strategi Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran IPS di MIS Nur Hafizah Desa Sei Rotan Tahun 2017/2018. (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan)*. UINSU.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Perlindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam
- Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara

ANALISIS PEMBAGIAN KERJA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.ugj.ac.id Internet	346 words — 2%
2	adoc.tips Internet	238 words — 2%
3	elibrary.unikom.ac.id Internet	232 words — 2%
4	repository.unpas.ac.id Internet	209 words — 1%
5	docplayer.info Internet	201 words — 1%
6	ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id Internet	161 words — 1%
7	eprints.uns.ac.id Internet	156 words — 1%
8	emabis.unimal.ac.id Internet	148 words — 1%
9	j-innovative.org Internet	136 words — 1%

10	www.talenta.co Internet	128 words — 1%
11	fr.scribd.com Internet	126 words — 1%
12	peraturan.bpk.go.id Internet	121 words — 1%
13	eprints.uny.ac.id Internet	118 words — 1%
14	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	109 words — 1%
15	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	109 words — 1%
16	repository.uinsu.ac.id Internet	95 words — 1%
17	text-id.123dok.com Internet	94 words — 1%
18	digilib.uinkhas.ac.id Internet	87 words — 1%
19	repository.iainpalopo.ac.id Internet	81 words — 1%
20	repository.umpri.ac.id Internet	77 words — 1%
21	repository.stiedewantara.ac.id Internet	75 words — 1%

22 123dok.com 74 words — 1%

Internet

23 eprints.unmas.ac.id 74 words — 1%

Internet

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES < 1%

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF