

Pengaruh Pembagian Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan

Yustin^{1*}, Ahmad Daholu²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Buton, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pembagian kerja dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi pemerintahan. Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan menunjukkan bahwa pembagian kerja belum sepenuhnya berjalan optimal dan etos kerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan yang berjumlah 48 orang, sekaligus dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi sebesar 23,5 persen yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh pembagian kerja dan etos kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Kesimpulannya, peningkatan pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi serta penguatan etos kerja akan memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan

Kata Kunci: Pembagian Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This research is motivated by the importance of division of labor and work ethic in improving employee performance within government institutions. The phenomenon at the Social Service Office of South Buton Regency shows that the division of labor has not been fully optimal and the employees' work ethic still needs improvement. The purpose of this study is to determine the influence of division of labor and work ethic on employee performance both partially and simultaneously. This research employed a quantitative method with an associative approach. The population consisted of all 48 employees of the Social Service Office of South Buton Regency, who were also used as the sample through a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation, and then analyzed using multiple linear regression. The results indicate that both division of labor and work ethic have a positive and significant effect on employee performance, either partially or simultaneously. The coefficient of determination was 23.5 percent, meaning that employee performance is influenced by these two factors, while the remaining 76.5 percent is explained by other variables outside this study. In conclusion, improving the division of labor according to competencies and strengthening work ethic will significantly contribute to enhancing employee performance at the Social Service Office of South Buton Regency.

Keywords: Division of Labor, Work Ethic, Employee Performance

1. Pendahuluan

Pembagian kerja merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi, karena melalui pembagian kerja yang tepat, pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai kompetensi

dan pengalaman yang dimilikinya sehingga efektivitas kerja dapat tercapai (Afandi, 2021:125). Sebaliknya, pembagian kerja yang kurang terencana dapat menimbulkan ketidakseimbangan beban tugas dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai (Bangun, 2016:85). Selain pembagian kerja, etos kerja juga menjadi aspek yang menentukan, sebab etos kerja mencerminkan sikap positif, disiplin, serta tanggung jawab moral pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Raharjo & Widodo, 2014:172; Ginting, 2016:7). Dalam kenyataannya, hasil pengamatan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan menunjukkan masih adanya pembagian kerja yang kurang sesuai dengan kompetensi pegawai serta lemahnya etos kerja, seperti rendahnya kedisiplinan dan semangat kerja. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan dengan harapan organisasi yang menuntut peningkatan kinerja pegawai agar pelayanan publik dapat berjalan optimal.

Penelitian terdahulu telah membuktikan adanya pengaruh positif pembagian kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, misalnya pada Dinas Sosial Kota Kendari (Sabri, Abbas, & Asraf, 2023) dan pada Yayasan Sari Asih Nusantara (Butarbutar dkk., 2021). Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut dalam konteks instansi pemerintahan daerah, khususnya di Kabupaten Buton Selatan, masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu diisi. Kesenjangan utama yang muncul dalam konteks penelitian ini terletak pada perbedaan antara harapan masyarakat akan pelayanan yang optimal dari aparat pemerintah dengan kenyataan di lapangan yang masih sering menemui hambatan. Pembagian kerja yang tidak merata, tumpang tindih tugas, dan kurangnya kejelasan deskripsi pekerjaan kerap menyebabkan beberapa pegawai bekerja dengan beban berlebih, sementara yang lain kurang termanfaatkan secara maksimal. Kondisi tersebut diperparah dengan variasi etos kerja antarpegawai yang tidak selalu konsisten, sehingga menimbulkan kesenjangan produktivitas. Fenomena ini penting untuk dianalisis karena menyangkut kualitas pelayanan publik yang menjadi wajah pemerintah daerah, khususnya Dinas Sosial yang berhadapan langsung dengan permasalahan kesejahteraan masyarakat.

Masalah yang dihadapi dapat dilihat dari bagaimana sistem manajerial belum sepenuhnya mampu membagi tugas sesuai kompetensi dan kapasitas pegawai. Dalam praktiknya, ada pegawai yang masih bingung dengan rincian pekerjaannya, sehingga tugas tidak dikerjakan tepat waktu. Di sisi lain, rendahnya etos kerja yang tercermin dari kedisiplinan, inisiatif, dan komitmen terhadap penyelesaian tugas menambah kompleksitas masalah. Hal ini menimbulkan ketidakefisienan dalam birokrasi pelayanan publik, serta menurunkan motivasi kerja pegawai lain yang merasa tidak mendapatkan dukungan kolektif. Masalah ini jelas menunjukkan perlunya penelitian untuk mengurai akar penyebab, sehingga dapat diperoleh pemahaman lebih komprehensif mengenai hubungan antara pembagian kerja, etos kerja, dan kinerja pegawai.

Tantangan terbesar dalam penelitian ini adalah bagaimana mengukur secara obyektif kedua variabel utama, pembagian kerja dan etos kerja yang sifatnya cenderung kualitatif dan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi serta kebiasaan individu. Selain itu, resistensi dari pegawai yang merasa pekerjaannya sudah sesuai atau enggan dievaluasi juga menjadi tantangan tersendiri. Peneliti harus mampu merancang instrumen penelitian yang valid dan reliabel agar data yang diperoleh benar-benar merefleksikan kondisi lapangan. Tantangan lain adalah bagaimana mengaitkan hasil penelitian dengan rekomendasi kebijakan yang praktis, sehingga tidak berhenti hanya pada tataran akademik, tetapi dapat diimplementasikan langsung dalam peningkatan kinerja aparat.

Dampak dari pembagian kerja yang tidak optimal dan lemahnya etos kerja jelas terlihat pada menurunnya efektivitas pelayanan publik. Masyarakat sebagai penerima layanan merasa dirugikan ketika proses administrasi berjalan lambat, layanan tidak transparan, atau pegawai tidak bekerja sesuai prosedur. Dari sisi internal organisasi, hal ini

menyebabkan rendahnya prestasi kerja, meningkatnya potensi konflik antarpegawai, serta menurunkan citra lembaga di mata masyarakat. Oleh karena itu, solusi yang dapat ditawarkan adalah dengan melakukan evaluasi struktur pembagian kerja, memberikan pelatihan etos kerja berbasis nilai budaya dan agama, serta menciptakan sistem monitoring kinerja yang adil dan transparan. Penelitian ini menarik untuk dilakukan karena tidak hanya memberikan kontribusi teoritis terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki manfaat praktis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di daerah, khususnya pada Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan yang perannya sangat strategis dalam menangani isu-isu kesejahteraan sosial.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris mengenai hubungan sebab-akibat antarvariabel yang diteliti. Fokus utama penelitian adalah menelaah sejauh mana pembagian kerja dan etos kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi dan urgensi permasalahan, mengingat Dinas Sosial merupakan instansi yang berperan langsung dalam penyelenggaraan layanan kesejahteraan masyarakat. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 48 orang, sehingga peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling. Dengan demikian, seluruh anggota populasi dijadikan responden, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif dan mampu menggambarkan kondisi nyata secara menyeluruh tanpa ada yang terlewatkan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik yang saling melengkapi, yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian yang sudah ditetapkan sebelumnya, kemudian dituangkan dalam bentuk pernyataan dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju". Skala ini dipilih karena memungkinkan responden mengekspresikan sikap mereka secara lebih terukur dan memudahkan analisis statistik. Selain kuesioner, observasi lapangan juga dilakukan untuk memperkuat pemahaman peneliti mengenai perilaku kerja dan dinamika di kantor tersebut. Dokumentasi berupa data administrasi pegawai, laporan kinerja, dan catatan internal instansi digunakan sebagai bahan pelengkap untuk mendukung analisis hasil penelitian. Dengan kombinasi tiga teknik ini, data yang terkumpul diharapkan lebih valid, kaya, dan representatif.

Instrumen penelitian yang digunakan tidak langsung dipakai begitu saja, melainkan melalui serangkaian pengujian agar benar-benar layak dipakai dalam penelitian ilmiah. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi instrumen dalam menghasilkan data yang stabil jika digunakan dalam kondisi serupa. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, peneliti melakukan analisis data dengan terlebih dahulu menguji asumsi klasik. Uji normalitas digunakan untuk memastikan data terdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk melihat ada atau tidaknya hubungan yang sangat kuat antarvariabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan varians residual bersifat konstan. Tahapan ini penting agar hasil analisis regresi yang dilakukan tidak bias dan dapat dipercaya.

Analisis utama yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena metode ini mampu mengukur pengaruh dua variabel independen sekaligus terhadap satu variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah pembagian kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen. Besarnya kontribusi yang diberikan oleh pembagian kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

diukur melalui koefisien determinasi (R^2). Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar pula kemampuan variabel independen menjelaskan variasi pada variabel dependen. Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, yang menjamin keakuratan perhitungan serta mempercepat proses analisis, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara akademis maupun praktis.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian ini melibatkan sebanyak 48 responden yang seluruhnya merupakan pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan, yang dipilih menggunakan teknik total sampling sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap data demografis, diketahui bahwa mayoritas responden adalah pegawai berjenis kelamin laki-laki, dengan persentase sebesar 66,7 persen, sedangkan sisanya adalah perempuan. Proporsi ini menunjukkan adanya dominasi pegawai laki-laki di lingkungan kantor tersebut, yang secara tidak langsung dapat mencerminkan pola rekrutmen, distribusi tenaga kerja, maupun pembagian tugas yang berlangsung di instansi tersebut. Dominasi laki-laki dalam komposisi pegawai juga dapat memengaruhi dinamika kerja, gaya komunikasi, serta strategi penyelesaian masalah dalam pelaksanaan tugas-tugas pelayanan sosial di lapangan. Selanjutnya, dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 50–53 tahun, dengan persentase sebesar 25 persen. Hal ini memperlihatkan bahwa kantor tersebut memiliki jumlah pegawai senior yang relatif tinggi, meskipun secara umum masih tergolong usia produktif dalam konteks birokrasi pemerintahan. Usia yang cenderung matang ini biasanya diasosiasikan dengan pengalaman kerja yang cukup panjang, kedewasaan dalam bersikap, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai tantangan yang timbul dalam pekerjaan sehari-hari. Namun demikian, dominasi usia senior juga berpotensi menghadirkan tantangan tersendiri, misalnya dalam hal adaptasi terhadap perkembangan teknologi informasi maupun penerapan sistem kerja yang lebih modern dan berbasis digital. Oleh karena itu, keberadaan pegawai senior perlu diseimbangkan dengan regenerasi tenaga kerja yang lebih muda agar terjadi kesinambungan kinerja.

Analisis menunjukkan bahwa 43,5 persen responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir sarjana strata satu (S1). Komposisi ini memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kualifikasi akademik yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugas administrasi maupun pelayanan sosial. Pendidikan tinggi memberikan bekal kemampuan analisis, keterampilan komunikasi, serta wawasan yang lebih luas, yang menjadi modal penting dalam menjalankan tanggung jawab di instansi publik. Walaupun demikian, hasil ini juga menandakan bahwa masih ada sebagian pegawai dengan tingkat pendidikan menengah atau diploma, yang mungkin membutuhkan peningkatan kapasitas melalui pelatihan, bimbingan teknis, maupun kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal. Hal ini penting agar kesenjangan kompetensi antarpegawai dapat diminimalkan, dan standar kinerja organisasi dapat lebih seragam. Secara keseluruhan, gambaran demografis ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan berada pada posisi yang relatif baik untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi. Mayoritas berada pada usia produktif, memiliki pengalaman panjang, serta ditunjang dengan tingkat pendidikan yang cukup memadai. Kondisi ini menjadi modal penting bagi peningkatan kinerja pegawai, terutama ketika didukung oleh sistem pembagian kerja yang jelas dan etos kerja yang tinggi. Namun, keberagaman dalam hal jenis kelamin, usia, dan pendidikan juga dapat menjadi tantangan jika tidak dikelola dengan baik, misalnya dalam hal kolaborasi lintas generasi, adaptasi terhadap teknologi, serta pengembangan kapasitas individu. Oleh karena itu, hasil deskriptif ini tidak hanya menggambarkan profil responden, tetapi juga

memberikan landasan awal untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara lebih mendalam dalam konteks penelitian ini.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel pembagian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 2,314 yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 mengindikasikan bahwa semakin jelas pembagian kerja di lingkungan Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan, maka semakin baik pula kinerja pegawainya. Hal ini menegaskan bahwa distribusi tugas yang proporsional, deskripsi pekerjaan yang terstruktur, serta kejelasan peran masing-masing individu menjadi faktor penting dalam mendorong efektivitas kerja. Ketika pegawai memahami secara jelas apa yang menjadi tanggung jawabnya, maka potensi tumpang tindih pekerjaan dapat dihindari, sehingga setiap orang dapat bekerja lebih fokus, efisien, dan terarah. Selain itu, variabel etos kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 2,107 dengan tingkat signifikansi 0,041 menunjukkan bahwa semangat, motivasi, dan kedisiplinan pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi akan menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya, disiplin terhadap aturan yang berlaku, serta memiliki tanggung jawab yang kuat terhadap hasil yang dicapai. Dalam konteks pelayanan publik, etos kerja yang tinggi tercermin dari sikap ramah terhadap masyarakat, ketepatan waktu dalam menyelesaikan layanan administrasi, serta kemampuan untuk menjaga integritas dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa etos kerja yang baik merupakan modal utama dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kedua variabel independen yaitu pembagian kerja dan etos kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 6,924 yang lebih besar dibandingkan F-tabel 3,295 pada tingkat signifikansi 0,002. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh salah satu faktor, melainkan merupakan kombinasi antara sistem pembagian kerja yang efektif dengan sikap kerja yang penuh tanggung jawab dan disiplin. Apabila kedua faktor ini berjalan seiring, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan dan berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh keseimbangan antara manajemen struktural melalui pembagian kerja yang jelas dan faktor personal melalui etos kerja yang tinggi. Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,235 menunjukkan bahwa hanya 23,5 persen variasi kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel pembagian kerja dan etos kerja. Sementara itu, sebesar 76,5 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi eksternal, lingkungan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, serta sistem penghargaan dan sanksi. Hal ini menegaskan bahwa penelitian lanjutan perlu dilakukan dengan melibatkan variabel-variabel lain agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian, temuan penelitian ini tetap memberikan kontribusi penting karena mampu menegaskan bahwa pembagian kerja yang jelas dan etos kerja yang tinggi merupakan dua faktor mendasar yang secara signifikan dapat meningkatkan kualitas kinerja aparatur di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sabri, Abbas, dan Asraf (2023) yang membuktikan bahwa pembagian kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Kendari. Demikian pula penelitian Butarbutar dkk. (2021) menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah tidak hanya

ditentukan oleh sistem pembagian kerja yang jelas dan sesuai kompetensi, tetapi juga oleh etos kerja yang kuat dalam menjalankan tugas.

3.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini bermakna bahwa semakin jelas rincian tugas dan semakin sesuai beban kerja dengan kompetensi pegawai, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Bangun (2016:85) yang menekankan bahwa pembagian kerja yang baik merupakan kunci utama keberhasilan organisasi, sementara pembagian kerja yang kurang terstruktur dapat menghambat pencapaian tujuan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kejelasan tugas, kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan, dan distribusi beban kerja yang seimbang akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Etos kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai kerja positif seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan motivasi moral merupakan faktor pendorong produktivitas. Raharjo dan Widodo (2014:172) menyatakan bahwa etos kerja mencerminkan kewajiban moral serta kebanggaan atas hasil kerja, sehingga pegawai yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih berdedikasi dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian Butarbutar dkk. (2021) yang mengonfirmasi bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan, semakin optimal pula kinerjanya. Secara simultan, pengaruh pembagian kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 23,5 persen mengindikasikan bahwa kedua variabel ini berperan penting namun bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja. Artinya, terdapat variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja yang juga berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Hal ini konsisten dengan temuan Sabri, Abbas, dan Asraf (2023) yang menyatakan bahwa pengawasan selain pembagian kerja dan etos kerja turut memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemaknaan bahwa kinerja pegawai instansi pemerintah daerah dapat ditingkatkan melalui penataan sistem pembagian kerja yang tepat dan penguatan etos kerja. Nilai kebaruan penelitian ini terletak pada konteksnya, yakni mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan pada instansi pemerintah daerah, khususnya Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan, yang sebelumnya belum banyak diteliti.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja dan etos kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Buton Selatan. Hal ini bermakna bahwa pembagian kerja yang jelas, sesuai kompetensi, dan disertai etos kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural organisasi, tetapi juga oleh aspek kultural berupa sikap, disiplin, dan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini juga membuka peluang pengembangan kajian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, motivasi, atau lingkungan kerja yang turut memengaruhi kinerja. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi pemerintah dalam memperbaiki sistem pembagian kerja dan membangun budaya kerja positif, sehingga pelayanan publik dapat dilaksanakan lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

- Arfandi. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Butarbutar, M., Efendi, S., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(2), 45–56.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ginting, R. (2016). *Etos Kerja dalam Organisasi*. Medan: USU Press.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management* (11th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.). Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priyanto, D. (2013). *Teknik Sampling dan Analisis Data Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Raharjo, S. & Widodo, H. (2014). Etos Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 168–177.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Sabri, M., Abbas, B., & Asraf, A. (2023). Pengaruh Pembagian Kerja, Etos Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(1), 15–28.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, U. (2017). *Asas-Asas Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T. & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Torang, S. (2016). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainal, V. R., dkk. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.