



Pengaruh Pembagian Kerja, Etos Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kendari

Muhammad Sabri¹, Bakhtiar Abbas², Asraf³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of division of work, work ethic and supervision on the performance of Kendari City Social Service employees. The determination of the sample size in this research was by using the census method, namely the number of samples was taken from the total population of 40 employees. The data analysis technique in this research used the multiple linear regression analysis method. Based on the research results, it can be concluded that division of work, work ethic and supervision have a positive and significant effect on employee performance at the Kendari City Social Service; The division of work has a positive and significant effect on the performance of employees at the Kendari City Social Service; Work ethic has a positive and significant effect on employee performance at the Kendari City Social Service; and Supervision has a positive and significant effect on employee performance at the Kendari City Social Service.

Keywords: Division of Labor; Work ethic; Supervision; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 40 pegawai. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari; Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari; Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari; dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari.

Kata Kunci: Pembagian Kerja; Etos Kerja; Pengawasan; Kinerja Pegawai.

Article info

Received (24/Nov/2023)

Revised (27/Nov/2023)

Accepted (29/Nov/2023)

Corresponding_ be4.tvonline@gmail.com

DOI: 10.47354/mjov5il

I. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara dalam Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan. Pembagian Kerja menurut Sutarto (2012) yaitu pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam era hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu. Hasibuan (2016) Pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Untuk mengukur Pembagian Kerja menurut Sutarto dalam Arif Rahman Azhari (2012) digunakan indikator-indikator sebagai berikut : penempatan pegawai, beban kerja, dan spesialisasi pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud dalam hal ini adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum. Menurut Sinamo (2011) mengatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah spirit, semangat dan mentalitas yang berwujud menjadi seperangkat perilaku atau tindakan yang positif seperti rajin, antusias, teliti, tekun, sabar, jujur, tertib menghargai pendidikan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Sharma dan Rai (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut: pekerjaan sebagai kepentingan utama, pendekatan moral, dan motivasi kerja intrinsik.

Menurut Kadarisman dalam Jufrizen (2016) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Menurut Sukarna dalam Jufrizen (2016) pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya segala kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai". Menurut Handoko (2016), Indikator pengawasan adalah penetapan standar, pengukuran kerja, penilaian kinerja dan tindakan koreksi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretaris Dinas Sosial Kota Kendari bapak Hajar Aswad pada hari Senin, 06 Februari 2023 menyatakan bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa pegawai terlihat masih kurang efektif, dimana atasan menempatkan para pegawai pada pekerjaan tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan tidak didukung oleh kemampuan skill yang memadai menyebabkan kurang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Fenomena lain berkaitan dengan etos kerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari bahwa pegawai masih sering mengutamakan kepentingan pribadi dibandingkan pekerjaannya, selain itu rendahnya kesadaran pegawai dengan tanggung jawab yang diberikan dan rendahnya motivasi kerja pegawai dalam pekerjaan sehingga membuat kinerja pegawai menurun. Selain itu rendahnya pengawasan hingga pegawai sering lalai dalam bekerja, belum sesuai dengan standar penilaian kinerja pada pegawai sehingga masih membutuhkan perbaikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Faradila, Yamin Siregar, dan Isnaniah (2020) dan Suyadi, Umar Sanusi dan Fajar (2022) menunjukkan bahwa secara parsial pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda hal ini dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadhiva Nurhaliza Pohan, Hafizah, dan Indra Syafi'i (2022) menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Putu Abdi Widyanata, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Sri Harwathy (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. berbeda halnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurraya dan Sri Widodo (2022) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadhiva Nurhaliza Pohan, Hafizah, dan Indra Syafi'i (2022) dan I Made Leona Agus Karnawan, dan Hadi Supratikta (2022) menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pembagian Kerja

Pembagian Kerja menurut Sutarto (2012) yaitu pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam era hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu. Hasibuan (2016) Pembagian kerja yaitu pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama kedalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut. Untuk mengukur Pembagian Kerja menurut Sutarto dalam Arif Rahman Azhari (2012) digunakan indikator-indikator adalah penempatan pegawai, beban kerja, dan spesialisasi pekerjaan.

Etos Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud dalam hal ini adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum. Menurut (Sinamo, 2011) mengatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah spirit, semangat dan mentalitas yang berwujud menjadi seperangkat perilaku atau tindakan yang positif seperti rajin, antusias, teliti, tekun, sabar, jujur, tertib menghargai pendidikan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Sharma dan Rai (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut: pekerjaan sebagai kepentingan utama, pendekatan moral, dan motivasi kerja intrinsik.

Pengawasan

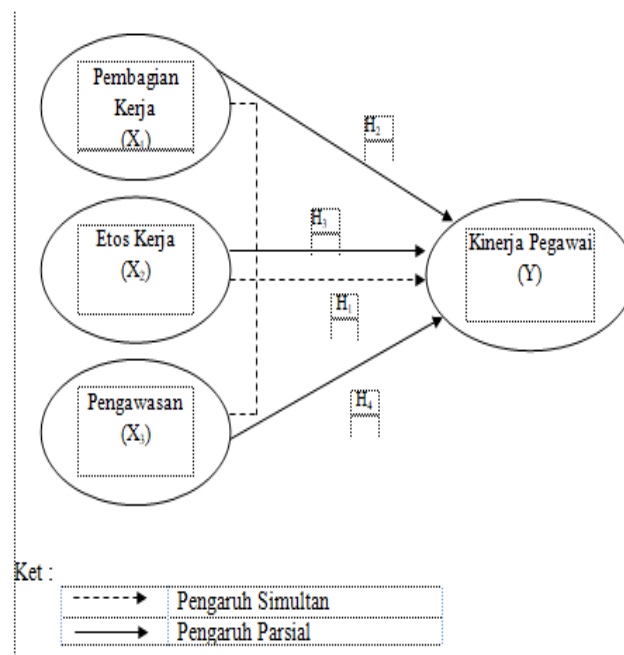
Pengawasan Menurut Kadarisman dalam Jufrizen (2016) pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2016), Indikator pengawasan adalah penetapan standar, pengukuran kerja, penilaian kinerja dan tindakan koreksi

Kinerja

Kinerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menpan RB atau Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, waktu, biaya, orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama, dan kepemimpinan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori telah dijelaskan diatas maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan suatu hipotesis sebagai suatu kesimpulan sementara sebagai berikut :

- H₁ : Pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari.
- H₂ : Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari.
- H₃ : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari.
- H₄ : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari.

III. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini yaitu pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Kendari. Lokasi penelitian adalah di Dinas Sosial Kota Kendari, beralamat di Jalan Abunawas IV No. 8 Kota Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari sebanyak 40 pegawai tidak termasuk pimpinan. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi sebanyak 40 pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tata kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian digunakan metode analisis regresi linear berganda.

IV. HASIL/TEMUAN

Hasil Pengujian Model Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 1. Pengaruh Simultan Hubungan antar variabel (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1783,336	3	594,445	56,351	,000 ^b
	Residual	379,764	36	10,549		
	Total	2163,100	39			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Pembagian kerja (X₁), etos kerja (X₂) dan pengawasan (X₃) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F pada tingkat kepercayaan 0,95, dimana nilai probabilitas = 0,000 < 0,05. Ini berarti bahwa pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari.

Hasil Pengujian Model Secara Parsial

Pengujian statistik apakah pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari dapat dilihat pada tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2. Pengaruh Parsial Hubungan antar variabel (Uji t)

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,411	2,165		3,884	,000
	X ₁	,962	,674	,594	3,805	,000
	X ₂	,682	,588	,578	3,158	,004
	X ₃	,870	,395	,455	2,202	,034

- a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2023

Hasil analisis komputer (SPSS program) tabel 2. dapat diketahui bahwa:

1. Pembagian kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana nilai probabilitas = $0,000 < 0,05$.
2. Etos kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana nilai probabilitas = $0,004 < 0,05$.
3. Pengawasan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Sosial Kota Kendari. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana nilai probabilitas = $0,034 < 0,05$.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis pertama pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara simultan (bersama-sama) variabel pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis kedua pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
3. Hipotesis ketiga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.
4. Hipotesis keempat pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Untuk membuktikan hipotesis ini menggunakan pengujian regresi dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,034 yang berarti lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Karena itu, secara parsial variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Atas dasar ini, maka hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

Koefisien Regresi

Berdasarkan tabel 2. di atas, maka persamaan garis regresi linear berganda yang dicari dapat di ketahui yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,411 + 0,962X_1 + 0,682X_2 + 0,870X_3 + e$$

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan data pada tabel 5.14. diketahui bahwa : Nilai koefisien regresi untuk pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan memiliki nilai yang positif. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif yang ditunjukkan dalam kolom beta (B) mempunyai arti bahwa semakin baik pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari.

V. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap analisis tersebut. Pembahasan dilakukan dengan melihat hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian empirik yang telah dilakukan sebelumnya akan digunakan dalam melakukan pembahasan hasil penelitian, apakah teori atau hasil penelitian

tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini. Lebih jelasnya uraian pengaruh dari variabel laten yang didesain dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pembagian Kerja, Etos Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kendari

Hasil analisis pengujian hipotesis pertama bahwa pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari di temukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan pada Dinas Sosial Kota Kendari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan research yang dilakukan Nurul Faradila, Yamin Siregar, dan Isnaniah (2020), Suyadi, Umar Sanusi dan Fajar (2022) menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nadhiva Nurhaliza Pohan, Hafizah, dan Indra Syafi'i (2022) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya I Putu Abdi Widyanata, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Sri Harwathy (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan pada Dinas Sosial Kota Kendari.

Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kendari

Hasil analisis pengujian hipotesis kedua bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari ditemukan positif dan signifikan. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya pembagian kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurul Faradila, Yamin Siregar, dan Isnaniah (2020) menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suyadi, Umar Sanusi dan Fajar (2022) menunjukkan bahwa pembagian kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Aparat Di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nadhiva Nurhaliza Pohan, Hafizah, dan Indra Syafi'i (2022) menunjukkan bahwa pembagian kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Hal ini dapat dimaknai bahwa peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena semakin baiknya pembagian kerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kendari

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik etos kerja yang maka kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari akan semakin meningkat.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa variabel etos kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial Kota Kendari berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial Kota Kendari yang dinilai dari segi pekerjaan sebagai kepentingan utama, pendekatan moral, dan motivasi kerja intrinsik.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh I Putu Abdi Widyanata, I Wayan Mendra, dan Tjok Istri Sri Harwathy (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurraya dan Sri Widodo (2022) menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik etos kerja yang maka kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari akan semakin meningkat.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Kendari

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik pengawasan yang maka kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian oleh Nadhiva Nurhaliza Pohan, Hafizah, dan Indra Syafi'i (2022) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Leona Agus Karnawan, dan Hadi Supratikta (2022) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diratik kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Artinya semakin baik pengawasan yang maka kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari akan semakin meningkat.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan pembagian kerja, etos kerja dan pengawasan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari.
2. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pembagian kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan pembagian kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel etos kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan etos kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari.
4. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari. Artinya setiap perubahan peningkatan indikator variabel pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik penerapan pengawasan mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Kendari.

Saran dalam penelitian ini yaitu Pihak Dinas Sosial Kota Kendari agar lebih memperhatikan pembagian kerja terutama pada penempatan pegawai artinya masih perlu perhatian dan evaluasi terutama pada pembagian kerja seperti masih ada pegawai yang tidak keterampilan yang dimiliki tidak sesuai dengan jabatannya. Selain itu masih ada pegawai yang ditempatkan oleh pimpinan tidak sesuai dengan pengetahuan dan jabatannya. Pihak Dinas Sosial Kota Kendari hendaknya memperhatikan etos kerja terutama pada pekerjaan sebagai kepentingan utama artinya bahwa masih perlu perhatian dan evaluasi terutama pada pekerjaan sebagai kepentingan utama seperti masih ada pegawai yang tidak fokus dalam bekerja. Selain itu masih ada juga pegawai yang tidak patuh pada aturan di kantor. Pihak Dinas Sosial Kota Kendari hendaknya memperhatikan pengawasan terutama pada tindakan koreksi artinya bahwa masih perlu perhatian dan evaluasi terutama pada tindakan koreksi yang dibutuhkan dalam pengawasan setiap Dinas Sosial Kota Kendari. Selain itu masih ada juga pegawai yang tidak patuh pada aturan di kantor. Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya. Dan Penelitian ini mengidentifikasi kinerja, sehingga menyarankan kepada penelitian berikutnya untuk menambah variabel yang mampu meningkatkan kinerja pegawai seperti pengembangan sumberdaya manusia dan kompensasi.

REFERENSI

- Faradila, N., Siregar, Y., & Isnaniah. (2020). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*. Vol. 1 No. 1.
- Handoko, T.H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M,S,P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 17 No. 2.

- Karnawan, I,M,L,A., & Supratikta, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gandawisesa Makmur Di Jakarta. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia)* Vol. 2 No. 2.
- Nurlaela, N., Safar, I., Takdir, S., Asdar, A,S., Dwinanda, G., Sofyan, I,R., Sudirman, N,A., Bakhtiar, S., Lazuardi, B., Mirayandi, M., & Dahlan, D. (2023) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Lajagoe Pustaka. Sidenreng Rappang.
- Nurraya., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Madia Asriprima. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* VOL. 2, NO. 2.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pohan, N,N., Hafizah., & Syafi'i, I. (2022). Dampak Pengawasan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan OS (Out Source) Melalui Disiplin Kerja PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Medan Selatan. *JEBIDI (Jurnal Ekonomi Bisnis Digital)*. Vol. 1 No. 1.
- Safar, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 3.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. PT Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinamo, J,H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarta.
- Suyadi., Sanusi, U., & Fajar (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Aparat di Kantor Desa Kelaten Kecamatan Penengahan Kabupaten Lampung Selatan. *Kalianda Halok Gagas*. Vol. 5 No. 1.
- Widyanata, I,P,A., Mendra, I,W., & Harwathy, T,I,S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bawaslu Provinsi Bali. *Jurnal Emas*. Vol. 3 No. 11.