

Analisis Kemampuan Kerja Dan Pembagian Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan

¹Ade Trya Amanda, ²Nur'ainun Gulo

¹Manajemen, Universitas Labuhanbatu, adetryaamanda95@gmail.com

²Manajemen, Universitas Labuhanbatu, nurainungulo7@gmail.com

Corresponding Mail Author : adetryaamanda95@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work ability and job division on the work effectiveness of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of South Labuhanbatu Regency. The sample in this study consisted of 46 respondents. Data were collected through interviews and questionnaires. The results of the F-test showed that Fcount (0.703) < Ftable (2.82) with a significance level of 0.501 > 0.05. This indicates that the variables of work ability (X1) and job division (X2) simultaneously do not have a significant effect on work effectiveness (Y). Therefore, the hypothesis stating that work ability and job division simultaneously have no positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of South Labuhanbatu Regency is accepted. Furthermore, the results of the t-test for the work ability variable (X1) showed that tcount (-1.080) < ttable (1.681) with a significance level of 0.286 > 0.05 (5%). Meanwhile, the job division variable (X2) showed that tcount (0.628) < ttable (1.681) with a significance level of 0.534 > 0.05. These results indicate that partially, work ability (X1) does not have a significant effect on work effectiveness (Y), and job division (X2) also does not have a significant effect on work effectiveness (Y). Thus, it can be concluded that work ability and job division, both simultaneously and partially, do not have a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Office of the Ministry of Religious Affairs of South Labuhanbatu Regency.

Keywords: Work Ability, Job Division, Work Effectiveness

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah, swasta maupun badan usaha lainnya merupakan sangatlah diperlukan. Karena manusia yang menggerakkan roda organisasi dengan menghubungkan tenaga, pikiran, bakat dan kreatifitas demi kelangsungan organisasi tersebut. Seorang pemimpin hendaknya menempatkan pegawainya sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut dengan tujuan agar pegawainya dapat serius serta dapat fokus pada pekerjaan yang diembannya sehingga nanntinya dapat meningkatkan efektivitas kerja. Kemampuan kerja merupakan unsur yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Menurut Robbins (1998), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan kesanggupan seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Selain kemampuan kerja, pembagian kerja juga sangat berpengaruh terhadap efektivitas pegawai. Pembagian kerja merupakan suatu pengelompokan aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas yang erat kaitannya satu sama lain untuk dilakukan. Karena setiap manusia memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda. Dengan adanya pembagian kerja akan memberikan efek positif terhadap pegawai yaitu adanya kerja sama antar pegawai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh

Ulber Silalahi (2014)" pembagian kera adalah kegiatan mengurai pekerjaan dalam satuan-satuan tugas yang terspesialisasi sehingga setiap orang organisasi mengerjakan dan bertanggung jawab melaksanakan seperangkat tugas yang terbatas bukan keseluruhan tugas". Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya didukung oleh fasilitas yang canggih dan lengkap akan tetapi harus diimbangi oleh kualitas manusia yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Dengan demikian peranan dan kedudukan pegawai sebagai unsur pelaksanaan kegiatan pemerintah sangatlah penting. Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang strategik dalam mewujudkan tujuan organisasi terutama dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi yaitu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Apabila mendayagunakan Sumber Daya Manusia pada organisasi yang efektif tentu saja akan berdampak terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Fenomena yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan sepertinya masih pembagian kerja pegawai banyak yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawainya. Hal ini berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan" bahwasanya diantara beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan kompetensi atau kemampuan mereka, begitu juga dengan masalah pembagian kerja yang tidak merata, masih ada terlihat pilih kasih terhadap pegawai sehingga menyebabkan turunnya efektivitas kerja pegawai". Dengan adanya pilih kasih terhadap beberapa pegawai serta pembagian kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya menyebabkan kejemuhan dan ketidak betahan pegawai dalam bekerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwasanya efektivitas kerja pegawai bukan hanya didukung oleh fasilitas kantor yang serba lengkap dan canggih, akan tetapi harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya serta tidak pembagian kerja yang merata. Dengan jumlah pegawai sebanyak 46 orang, efektivitas kerja diharapkan bisa tercapai dan tidak terkendala oleh kemampuan kerja dan pembagian kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Landasan Teori

Kemampuan Kerja

Menurut (Pratama & Wardani, 2017) kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Pembagian Kerja

Menurut (Sawiji, n.d.) pembagian tugas/kerja adalah penunjukkan tugas atau kewajiban kepada orang lain untuk meringankan beban pekerjaan seseorang. Misalkan seorang manajer atau pimpinan mendeklasikan sebagian pekerjaannya kepada bawahan yang dipercayainya dan ditunjuk untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan sendiri oleh manajer tersebut. Menurut Sutarto (Endang Murti,2014), pembagian kerja adalah perincian dan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi.

Efektivitas Kerja

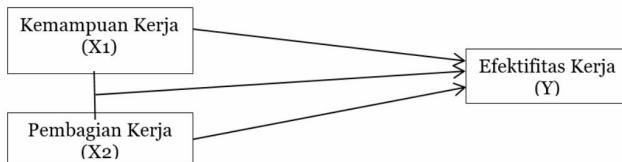
Menurut (Kartika & Hastuti, 2011), efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. (Riyanti & Yansahrita, 2019) Efektivitas Kerja adalah

keadaan dan kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.

Penelitian Terdahulu

Nazmi, (2015)" Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas dan Kepuasan Kerja Pegawai kantor Camat Medan Deli". Dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara pembagian kerja terhadap efektifitas dan kepuasan kerja karena adanya hubungan fungsional antara variabel bebas dengan variabel terikat. Rajagukguk, (2016)" Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Pegawai". Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan perhitungan Koefisien determinasi yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Kemampuan (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3) dalam menentukan variasi Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 70,03%. Sedangkan sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data primer dan data sekunder, dimana data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan cara melakukan observasi, wawancara dan kuisioner kepada responden tentang kemampuan kerja, pembagian kerja terhadap efektivitas kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang dicatat dan didokumentasikan pihak lain.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini tepatnya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang beralamat di JL. Lintas Sumatera Hadundung Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara dengan waktu penelitian kurang lebih selama 4 bulan.

Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinan (2006), populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari yang mana kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Labuhanbatu Selatan sebanyak 46 orang. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu. Dan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti berpedoman kepada pendapat Arikunto (2012), yang menjelaskan bahwa apabila subyek kurang dari 100 orang maka diambil semua sehingga nantinya penelitian tersebut merupakan penelitian populasi, namun jika subyeknya lebih dari 100 orang maka subyek tersebut diambil sebanyak 10-15% atau 20-25% atau lebih. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 46 orang maka seluruh responden dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan teknik wawancara dan kuesioner. Dimana wawancara dilakukan dengan para Pegawai Kantor Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan yang tujuannya untuk memperoleh informasi terkait dengan permasalahan yang dianggap perlu untuk ditindak lanjuti melalui penelitian ini. Sedangkan kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dibuat secara tertulis yang mana telah diumuskan sebelumnya yang mana kuesioner inilah yang akan akan dijawab oleh para responden.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian analisis linear berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, yang mana hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
I (Constant)	18.969	3.498		5.422	.000
totalx1	-.161	.149	-.167	-.1080	.286
totalx2	.093	.147	.097	.628	.534

a. Dependent Variable: totally

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 1. Menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

$$Y = 18,969 + -.161X_1 + 0,093 + e$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 18,969 mengandung arti apabila tidak ada kemampuan kerja, pembagian kerja adalah sebesar 18,969.
2. Koefisien regresi kemampuan kerja sebesar -.161 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kemampuan kerja akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar -.161 dengan asumsi variabel bebas kemampuan kerja dan pembagian kerja tidak konstan.
3. Koefisien regresi pembagian kerja sebesar 0,093 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor pembagian kerja akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,093 dengan asumsi variabel bebas kemampuan kerja dan pembagian kerja konstan.

Analisis Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
I (Constant)	18.969	3.498		5.422	.000
totalx1	-.161	.149	-.167	-.1080	.286
totalx2	.093	.147	.097	.628	.534

Dependent Variable: totally

Sumber: Data Diolah (2021)

Uji t Untuk X_1 (Kemampuan Kerja)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 yang terlihat pada tabel. 2 di atas maka dapat diketahui bahwasanya pengujian terhadap nilai X_1 dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh kemampuan kerja terhadap efektifitas kerja pegawai. Adapun rumusan hipotesis $H_0 : \beta_0 = 0$, $H_1 : X_1 \neq 0$, dengan kriteria pengujian : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima. Dari hasil analisis didapat nilai t_{hitung} sebesar $-1,080$ sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 46 - 3 = 43$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar $1,681$.

Dengan demikian t_{hitung} sebesar $-1,080 < t_{tabel} 1,681$ dengan nilai probabilitas t yaitu $sig = 0,286$ dengan taraf signifikan α yang telah ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$. Maka nilai $sig = 0,286 > 0,05$ berdasarkan dari hasil tersebut dapat diambil keputusan bahwa hipotesis ditolak, maka kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Uji t Untuk X_2 (Pembagian Kerja)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 23 yang terlihat pada tabel. 2 di atas maka dapat diketahui bahwasanya pengujian terhadap nilai X_1 dapat diartikan sebagai pengujian signifikan tidaknya pengaruh pembagian kerja terhadap efektifitas kerja pegawai. Adapun rumusan hipotesis $H_0 : \beta_0 = 0$, $H_1 : X_2 \neq 0$, dengan kriteria pengujian : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima. Dari hasil analisis didapat nilai t_{hitung} sebesar $0,628$ sedangkan nilai t_{tabel} digunakan taraf signifikan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k = 46 - 3 = 43$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar $1,681$.

Dengan demikian t_{hitung} sebesar $0,628 < t_{tabel} 1,681$ dengan nilai probabilitas t yaitu $sig = 0,534$ dengan taraf signifikan α yang telah ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$. Maka nilai $sig = 0,534 > 0,05$ berdasarkan dari hasil tersebut dapat diambil keputusan bahwa hipotesis ditolak, maka pembagian kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Analisis Uji Simultan (Uji f)

Tabel : 3. Uji Simultan (Uji f)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.256	1.628	.703	.501 ^b
	Residual	94.994	2.317		
	Total	98.250			

a. Dependent Variable: totally

b. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23 seperti yang terlihat pada tabel 3. Di atas diperoleh F_{hitung} sebesar $0,703$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,501$ sedangkan nilai F_{tabel} sebesar $2,82$ yaitu dengan menggunakan taraf signifikan 5% dengan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k = 46 - 2 = 44$ sehingga diperoleh hasil F_{tabel} sebesar $2,82$. Dengan demikian $F_{hitung} 0,703 < F_{tabel} 2,82$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama tidak dapat mempengaruhi variabel efektivitas kerja pegawai kantor Kementerian Agama kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.182 ^a	.033	-.014	1.522

a. Predictors: (Constant), totalx2, totalx1

b. Dependent Variable: totally

Keterangan :

1. Nilai R sebesar 0,182 sama dengan 18,2% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kemampuan kerja dan pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan cukup erat.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi -0,014 atau sama dengan 1,4%. Niali tersebut mengandung arti bahwa sebesar 1,4% menegaskan bahwa efektivitas kerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan dapat dijelaskan melalui variabel kemampuan kerja dan pembagian kerja. Sedangkan sisanya sebesar 98,6% diluar variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan R^2 sebesar -0,014 atau sama dengan 1,4% variasi perubahan dari efektivitas kerja pegawai (Y) yang disebabkan oleh faktor kemampuan kerja dan pembagian kerja sedangkan sisanya 98,6% variasi atau kinerja pegawai disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kemudian berdasarkan hasil uji F diketahui F_{hitung} (0,703) < F_{tabel} (2,82) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,501 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) dan pembagian kerja (X2) secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja kerja (Y). sehingga hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja dan pembagian kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Selanjutnya dari hasil uji t untuk variabel kemampuan kerja (X1) diketahui nilai t_{hitung} (-1,080) < t_{tabel} (1,681) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,286 > 0,05$ atau 5%. Dan variabel pembagian kerja (X2) diketahui nilai t_{hitung} (0,628) < t_{tabel} (1,681) dengan tingkat signifikansi $0,534 > 0,05$.

Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y), sedangkan pembagian kerja (X2) secara parsial juga tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja dan pembagian kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan:

Kemampuan kerja dan pembagian kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas krja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hal ini berdasarkan hasil uji F ($f_{hitung} < f_{tabel} = 0,703 < 2,81$) dengan signifikan sebesar $0,501$ lebih besar dari toleransi kesalahan $0,05$. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar -0,014% atau sama dengan 1,4% yang mengandung arti bahwa kemampuan kerja dan opembagian kerja tidak memiliki kontribusi mempengaruhi efektivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama kabupaten labuhanbatu Selatan sebesar 1,4% dan sisanya sebesar 98,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang mana tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya tentang motivasi kerja.

Saran

1. Untuk mendukung keefektivian kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu Selatan harusnya pemimpin dapat memotivasi pegawai dan memperkerjakan pegawai sesuai dengan kemampuan kerjanya serta proses pembagian kerjanya harus adil sehingga hubungan antara pemimpin dan sesama pegawai dapat terjalin dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan dan menguraikan lebih luas apabila membahas penelitian yang sama sehingga hasil penelitian tersebut lebih sempurna.

Daftar Pustaka

- Endang Murti, R. I. (2014). PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS ORGANISASI PUBLIK DI DESA KARANGREJO KECAMATAN KENDAL KABUPATEN NGAWI. PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS ORGANISASI PUBLIK DI DESA KARANGREJO KECAMATAN KENDAL KABUPATEN NGAWI, 15(September), 2. file:///C:/Users/User/Downloads/MN 83 (2).PDF
- Kartika, H., & Hastuti, T. (2011). Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5S Terhadap Efektivitas kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu. Jakarta: *Jurnal Ilmiah PASTI*, V(1), 50. file:///D:/mn 83 (3).pdf%0D
- Nazmi, H. (2015). *Jurnal Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas dan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Medan Deli*. 4(2).
- Ningsih, M. S., Pristiyono, P., & Prayoga, Y. (2025). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keunggulan Bersaing Kenzi Cafe di Era Modern. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1516–1530. <https://doi.org/10.60036/jbm.650>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 120. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Publika, J., Cirebon, U., Sunandar, A., Wulandari, S., Negara, I. A., Swadaya, U., & Jati, G. (2020). Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepergawainan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon. 7, 68–82.
- Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen* ..., 10(1), 17–24. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/283>
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(1), 48–54. <http://www.ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/807>
- Sawiji, A. H. A. S. H. (n.d.). Pembagian Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerjasama terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Pembagian Kerja, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerjasama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai*, 2. <https://core.ac.uk/download/pdf/20334657.pdf>
- Silalahi Ulber. 2014. Asas-Asas Manajemen. Bandung: PT Refika Aditama.