

Pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
Ari Wirawan, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 1, No. 3, September 2024, (Hal.483-508)

Pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat

Ari Wirawan¹⁾, Abdul Hamid²⁾, Rosananda Oktala³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email : ¹ariwirawan@gmail.com, ²ahamdoe@gmail.com, ³rosanandaoktala@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh evaluasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan dan pembagian tugas baik secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Pembagian tugas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Evaluasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan, dan pembagian tugas berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat

Kata Kunci: *Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pembagian Tugas Dan Efektivitas Kerja*

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline, work skills, work attitudes, additional income and social security both individually and collectively on the work effectiveness of employees of the sub district office Tanjung Tebat Lahat Regency. The research method used in this

study is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test the quality of the data by using the validity test, reliability test, normality test. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial test simultaneous test and the coefficient of determination. Job evaluation has a significant effect on employee work effectiveness. work environment has a significant effect on employee work effectiveness. supervision has a significant effect on employee work effectiveness. Work discipline has a significant effect on employee work effectiveness. Leadership has a significant effect on employee work effectiveness. Divisions of tasks has a significant effect on employee work effectiveness. Job evaluation, work environment, supervision, work discipline, leadership, and division of tasks has a jointly significant effect on the effectiveness of the work of employees of the sub district office Tanjung Tebat Lahat Regency.

Keywords: *Job Evaluation, Work Environment, Supervision, Work Discipline, Leadership, Divisions of Tasks, And Work Effectiveness.*

Pendahuluan

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan/pegawai yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing – masing karyawan/pegawai yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Saat ini perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Efektivitas kerja dapat dilihat di berbagai kegiatan pada lembaga pemerintah maupun swasta. Terciptanya efektivitas kerja yang baik dapat menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik dan tepat. Suatu Organisasi yang berhasil diukur dengan melihat seberapa jauh Organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini menyangkut tingkat efektivitas kerja pada organisasi tersebut.

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Sebenarnya tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Namun untuk sekedar memahami kepemimpinan maka beberapa pengertian kepemimpinan menurut ahli yaitu sebagai berikut: Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan

mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Sedangkan Edison dkk (2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Demikian dengan Suwatno & Priansa (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut Sutarto (2020:25), pembagian tugas adalah perincian serta pengelompokkan aktivitas-aktivitas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh suatu organisasi tertentu. Menurut Rivai (2018:41), pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Melihat keterbatasan-keterbatasan itu, maka pembagian tugas sangat diperlukan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan adanya keterbatasan dalam diri seseorang baik dari segi waktu, pengetahuan, keterampilan dan umur, maka sangat sulit bagi seorang Kepala Kantor / Pimpinan Kantor untuk melaksanakan tugasnya sendiri. Seorang kepala kantor sebaiknya hanya mengerjakan tugas pokoknya saja, sehingga dengan demikian tugas kepala kantor / pimpinan tidak terlalu berat dan tujuan kantor akan dicapai secara efisien dan efektif.

Evaluasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan dan Pembagian tugas merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai efektivitas kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran kerja kantor kecamatan yang

telah ditetapkan.

Kantor Camat Tanjung Tebat merupakan salah satu dari 24 kantor camat di Kabupaten Lahat yang memiliki kendala dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Jika efektivitas kerja di kantor kecamatan rendah maka tanggung jawab dan fungsi masing-masing unit kerja dari pegawai kantor Kecamatan yang tercakup dalam suatu sistem pengorganisasian akan menjadi tidak lancar dan sulit untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Lebih luas lagi, efektivitas kerja yang rendah dapat mengakibatkan timbulnya dampak yang luas dan merugikan bagi banyak pihak, seperti pemerintah daerah, organisasi perangkat daerah yang berkaitan dan tentunya masyarakat. Dengan demikian, peranan efektivitas kerja yang baik memberikan pengalaman yang baik, menyelaraskan, dan menyeimbangkan keseluruhan bagian atau unit kerja, sehingga menjadi kesatuan proses kerja yang efektif dan efisien dalam meningkatkan efektivitas kerja dari pegawai.

Hasibuan, (2018) mengungkapkan bahwa ada beberapa indikator efektivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu. Berdasarkan kuesioner pertanyaan melalui google formulir, menunjukkan bahwa efektivitas kerja di Kantor Camat Tanjung Tebat belum maksimal, hal ini terlihat dari beberapa fenomena di Kantor Camat Tanjung Tebat, yaitu efektivitas kerja yang belum maksimal dikarenakan ada beberapa indikator antara lain evaluasi kerja yang jarang sekali dilaksanakan dan belum terstruktur dan terjadwal dengan baik. Lingkungan kerja yang ada belum menunjukkan lingkungan yang baik karena belum lengkapnya ketersediaan sarana dan prasarana kantor yang baik. Tidak semua pelaksanaan tugas sesuai dengan perencanaan dan pencapaian target berjalan dengan baik serta tidak maksimal akibat kurangnya pengawasan. Disiplin pegawai tentang kesadaran penggunaan waktu jam kerja dan tingkat kehadiran pegawai kantor camat yang masih rendah.

Masih rendahnya kesadaran terhadap tanggung jawab masing-masing jabatan, pemimpin dalam memberikan tugas kurang maksimal yang menyebabkan target dan perencanaan tidak dapat terlaksana dengan baik. Pembagian tugas sering mengalami kesenjangan dimana pegawai ada memiliki pembagian kerja yang banyak dan pegawai yang lainnya dengan pembagian tugas yang sedikit. Efektif kerja yang belum maksimal di

Kantor Camat Tanjung Tebat mengakibatkan pelayanan prima kepada masyarakat dan peningkatan pemberdayaan masyarakat menjadi terganggu.

Dalam mengatur Pegawai pada suatu Organisasi tidak semudah seperti mengatur benda-benda teknis karena manusia mempunyai pikiran dan tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Pada Kantor Camat Tanjung Tebat sendiri mempunyai tujuan agar efektif kerja pegawai dapat berjalan secara maksimal dalam suatu pencapaian Visi dan Misi serta harus mempertimbangkan Sumber Daya dan kemampuan yang dimiliki. Lebih dari itu, perumusan tujuan ini juga akan memungkinkan kecamatan Tanjung Tebat untuk mengukur sejauh mana Visi dan Misi kecamatan yang sudah dicapai agar terwujudnya efektif kerja pegawai yang optimal. Efektif kerja pegawai di kantor Camat Tanjung Tebat merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan, melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu rencana kerja (performance plan). Penetapan sasaran strategik ini diperlukan untuk memberikan fokus pada penyusunan kegiatan dan alokasi Sumber Daya Kecamatan dalam kegiatan atau operasional Kecamatan tiap-tiap tahun untuk kurun waktu 5 (lima) tahun. Oleh karena itu evaluasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan, dan pembagian tugas sangat berperan dan berpengaruh dalam pencapaian sasaran serta sekaligus menentukan efektif kerja pegawai di kantor Camat Tanjung Tebat kabupaten Lahat.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh evaluasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
3. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
6. Apakah terdapat pengaruh pembagian tugas terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
7. Apakah terdapat pengaruh evaluasi kerja, lingkungan kerja pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan dan pembagian tugas secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yang hendak dicapai oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh evaluasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
3. Untuk menganalisis pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat

5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
6. Untuk menganalisis pengaruh pembagian tugas terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
7. Untuk menganalisis pengaruh evaluasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan dan pembagian tugas secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat

Kajian Pustaka

Pengertian Evaluasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:47) menjelaskan pengertian evaluasi kerja adalah kegiatan yang dilakukan dengan pengukuran rantai nilai yang ada pada perusahaan atau organisasi, hasil pengukuran tersebut dapat digunakan sebagai umpan balik yang dapat menggambarkan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan organisasi dalam melakukan penyesuaian dan pengendalian.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kenneth Wexley (2018 :110), lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana pegawai bekerja atau kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi bukan hanya terdiri dari keadaan dalam bekerja ditambah dengan beberapa keadaan lain yang membentuk lingkungan kerja.

Pengertian Pengawasan

Menurut Dessler (2019:2), pengawasan adalah penyusunan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas dan pemeriksaan untuk mengkaji prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dibandingkan dengan standard yang telah ditetapkan sebelumnya dan serta mengadakan tindakan koreksi sebelumnya.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai-nilai yang ada.

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Rivai (2007): “Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Pengertian Pembagian Tugas

Menurut Hasibuan (2019:15) pembagian tugas yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 59), efektivitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang memaksimalkan dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektivitas berkaitan capaian hasil dengan menghubungkan faktor tenaga, pikiran dan biaya serta pemanfaatan sumber daya dan peralatan yang ada.

Hipotesis

Menurut Nasution (2020:215) menjelaskan hipotesis adalah dugaan tentang apa yang kita amati. Dugaan ini adalah bentuk upaya kita untuk memahami suatu masalah atau fenomena. Hipotesis adalah pernyataan dugaan hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi hipotesis selalu berbentuk kalimat pernyataan. isinya adalah penjelasan tentang hubungan variabel secara umum maupun khusus. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga evaluasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
3. Diduga pengawasan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
4. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
5. Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
6. Diduga pembagian tugas berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
7. Diduga evaluasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan dan pembagian tugas berpengaruh secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat.

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Menurut Sukardi (2018:183), desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam konteks ini komponen desain dapat mencakup semua struktur penelitian yang diawali sejak ditemukannya ide sampai diperoleh hasil penelitian. Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Penelitian dilakukan di Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat pada tahun 2024, dengan judul penelitian "Pengaruh evaluasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan, disiplin kerja, kepemimpinan dan pembagian tugas terhadap efektivitas kerja pegawai kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat".

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara bagaimana memperoleh data mengenai pokok permasalahan yang diteliti. Data yang diperlukan dalam penelitian ini akan diperoleh menggunakan teknik sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah-masalah yang diteliti dengan :

Daftar Pertanyaan (*Quisioner*)

Daftar pertanyaan adalah metode pembagian daftar pertanyaan mengenai variabel – variabel penelitian kepada responden yang menjadi objek penelitian, dari daftar pertanyaan tersebut diberi skor nilai masing – masing. Adapun penilaian dari instrument diberi skor nilai sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) = Skor 5, Setuju (S)=

Skor 4, Kurang Setuju (KS)= Skor 3, Tidak Setuju (TS)= Skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS)= Skor 1.

Tehnik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan analisis statistik yaitu statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan SPSS. Analisis dilakukan dengan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur kolerasi antar jawaban pertanyaan (Ghozali 2019 :48) yang meliputi:

Uji Validitas

Uji Validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya. Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut (Sugiyono, 2019) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total atau dengan membandingkan R hitung dengan R tabel, dengan degree of freedom (df) = n-2, dimana n adalah jumlah sampel. Untuk menentukan R tabel dengan tingkat signifikansi diatas 5% dan jumlah sampel (data) sebanyak 33 responden, maka didapat tingkat signifikansi untuk uji satu arah $df = 33 - 2 = 31$ akan menghasilkan nilai R tabel sebesar 0,3440.

Uji Reliabilitas

Pengujian rebialitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Cronbach Alpha (α) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala likert atau instrument yang item-itemnya

dalam bentuk angket. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach's angka yang didapat melalui metode Alpha Cronbach's kemudian dibandingkan dengan Koefisien (r) = 0,600 bila nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya (Purbayu, 2018:158).

Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik (Sugiyono, 2018 :127). Uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 24.0.

Analisis Statistik

Statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian table dan grafik, untuk mengetahui diskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness, kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + b_6 X_6 + e$$

Keterangan :

- Y = Efektivitas Kerja
- a = Konstanta
- X₁ = Evaluasi Kerja
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = Pengawasan

Pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
Ari Wirawan, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 1, No. 3, September 2024, (Hal.483-508)

X_4 = Disiplin Kerja
 X_5 = Kepemimpinan
 X_6 = Pembagian Tugas
 $b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$ = Koefisien Regresi
 e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independent terhadap variabel dependent, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial (Ghozali,2019:136). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah.

H_0 = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a : variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independent terhadap variabel dependent digunakan Uji F pada tingkat kepercayaan 95% untuk lebih detil dapat dituliskan yaitu pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_0: b_1 = b_2 \leq$: artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas. secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$H_a: b_1 = b_2 >$: artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama

terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian:

Ho ditolak jika signifikan $F < 0,05$

Ho diterima jika signifikan $F > 0,05$

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen Y. Guna mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen disebabkan oleh variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu yaitu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang terkecil berarti kemampuan variabel independen X dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Rumus analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

Pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
Ari Wirawan, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 1, No. 3, September 2024, (Hal.483-508)

Tabel 1.
Uji Regresi Linier Berganda Variabel
Evaluasi Kerja (X₁), Lingkunga Kerja (X₂), Pengawasan (X₃), Disiplin Kerja (X₄),
Kepemimpinan (X₅), Pembagian Tugas (X₆) Dengan Efektivitas Kerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	-1.284	5.309	
	Evaluasi Kerja (X1)	-.230	.108	-.262
	Lingkungan Kerja (X2)	-.291	.128	-.344
	Pengawasan (X3)	.202	.091	.237
	Disiplin Kerja (X4)	.498	.124	.560
	Kepemimpinan (X5)	.321	.156	.337
	Pembagian Tugas (X6)	.496	.131	.549

Dependent Variable: Efektivitas

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 26.0 tahun 2024

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi yaitu

$$Y = -1,284 - 0,230(X_1) - 0,291(X_2) + 0,202(X_3) + 0,498(X_4) + 0,321(X_5) + 0,496(X_6)$$

Tabel di atas menunjukkan nilai persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta memiliki nilai negatif sebesar -1.284, tanda negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan arah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi variabel Evaluasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Pengawasan (X₃), Disiplin Kerja (X₄),

- Kepemimpinan (X_5) dan Pembagian Tugas (X_6) bernilai 0 (Nol) persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 1.284.
2. Variabel Evaluasi Kerja (X_1) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.230. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif atau berlawanan arah antara variabel evaluasi kerja (X_1) dan efektivitas kerja (Y). Hal ini artinya jika variabel evaluasi kerja (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel efektivitas kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,230. yang berarti apabila variabel Evaluasi Kerja (X_1) dikurangi sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar -0.230. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
 3. Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0.291. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif atau berlawanan arah antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dan efektivitas kerja (Y). Hal ini artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel efektivitas kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,291. yang berarti apabila variabel Lingkungan Kerja (X_2) dikurangi sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar -0.291. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
 4. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Pengawasan (X_3) memiliki nilai positif sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan jika variabel pengawasan (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka Efektivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,202 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian Variabel Pengawasan (X_3) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.202 atau 20.2% dan sisanya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, sikap kerja, kemampuan dan tambahan penghasilan.
 5. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Disiplin Kerja (X_4) memiliki nilai positif sebesar 0,498. Hal ini menunjukkan jika Variabel Disiplin Kerja (X_4) mengalami kenaikan 1%, maka Efektivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,498, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian

Dsiplin Kerja (X_4) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.498 atau 49.8 % dan sisanya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, sikap kerja, kemampuan dan tambahan penghasilan.

6. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Kepemimpinan (X_5) memiliki nilai positif sebesar 0,321. Hal ini menunjukkan jika Variabel Kepemimpinan (X_5) mengalami kenaikan 1%, maka Efektivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,321, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian Kepemimpinan (X_5) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.321 atau 32.1 % dan sisanya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, sikap kerja, kemampuan dan tambahan penghasilan.
7. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Pembagian Tugas (X_6) memiliki nilai positif sebesar 0,496. Hal ini menunjukkan jika Variabel Kepemimpinan (X_5) mengalami kenaikan 1%, maka Efektivitas Kerja (Y) akan naik sebesar 0,496, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian Pembagian Tugas (X_6) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 0.496 atau 49.6% dan sisanya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar variabel penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, sikap kerja, kemampuan dan tambahan penghasilan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Hasil pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2.
Uji Parsial (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.242	.811
	Evaluasi Kerja (X1)	-2.137	.042
	Lingkungan Kerja (X2)	-2.275	.031
	Pengawasan (X3)	2.221	.035
	Disiplin Kerja (X4)	4.005	.000
	Kepemimpinan (X5)	2.061	.049
	Pembagian Tugas (X6)	3.775	.001

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 26.0 tahun 2024

Pengujian pengaruh variabel Evaluasi Kerja (X₁) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.042 > 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Evaluasi Kerja (X₁) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.031 > 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Pengawasan (X₃) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig 0.035 > 0,05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini

menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengawasan (X_3) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.000 > 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_4) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Kepemimpinan (X_5) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.049 < 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_5) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian pengaruh variabel Pembagian Tugas (X_6) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y), diperoleh nilai Sig $0.001 > 0,05$ maka menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pembagian Tugas (X_6) terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Hasil perhitungan koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	.759	.703	1.975

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 26.0 tahun 2024

Hasil perhitungan tabel di atas diketahui besarnya kontribusi variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,703, hal ini menunjukkan bahwa variabel Evaluasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), Disiplin Kerja (X_4), Kepemimpinan (X_5) dan Pembagian Tugas (X_6) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 70,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Motivasi kerja, pendidikan, sikap kerja, kemampuan dan tambahan penghasilan.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam melakukan pengujian terhadap variabel – variabel penelitian digunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.644	6	53.107	13.615	.000 ^b
	Residual	101.417	26	3.901		
	Total	420.061	32			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 26.0 tahun 2024

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig, $0,000 < 0,05$, dengan demikian menerima H_a dan menolak H_o , yang berarti variabel Evaluasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Pengawasan (X_3), Disiplin Kerja (X_4), Kepemimpinan (X_5) dan Pembagian Tugas (X_6) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh signifikan variabel - variabel terhadap variabel terikat secara bersama - sama.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu :

1. Evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat.
3. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat.
5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat.
6. Pembagian tugas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat.

7. Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Pembagian Tugas berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat.

Saran

. Berdasarkan pembahasan di atas, maka berikut ini ada beberapa saran yaitu :

1. Dengan evaluasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat, maka sebaiknya evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus – menerus agar efektivitas kerja pegawai menjadi lebih maksimal.
2. Dengan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat, maka hendaknya lingkungan kerja yang kurang baik mesti harus diperbaiki agar efektivitas kerja pegawai meningkat.
3. Dengan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat, maka hendaknya pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap pegawai dalam menjalankan aktivitasnya sehingga akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
4. Dengan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat, maka hendaknya meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja mendapatkan sanksi dan teguran terhadap pegawai dalam menjalankan aktivitasnya sehingga akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
5. Dengan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat, maka hendaknya pimpinan harus tegas dan jelas terhadap pegawai dalam menjalankan aktivitasnya sehingga akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
6. Dengan Pembagian Tugas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat, maka hendaknya pembagian tugas yang diberikan kepada pegawai hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan pendidikan pegawai agar efektivitas kerja semakin meningkat.

Pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
Ari Wirawan, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 1, No. 3, September 2024, (Hal.483-508)

Daftar Pustaka

- Arikunto, 2019. Prosedur Penelitian, Bumi Aksara : Jakarta
- Dessler, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT INDEKS.
- Dede Hasan, 2020. *Merumuskan Indikator Disiplin Kerja*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Emzir, 2021. Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers.
- Edison, dkk (2018:117), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Emba.
- Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group.
- Fitri, S. E., & Syamsir. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Iklim Kerja Organisasi. *Demokrasi*, X(2), 159–174.
- Ghozali, 2019. Metodologi Penelitian, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Hasan 2020
- Gregor Polancik, 2019. Empirical Research Method Poster. Jakarta.
- Hasibuan, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta
Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamidi, 2019. Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian. Malang: UMM Press.
- Hani, Handoko T. 2010. Efektivitas Kerja, Yogyakarta.

Pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat

Ari Wirawan, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

- Hasibuan, 2018. Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus). Cetakan ke-1. Yogyakarta.
- James Stoner dalam buku Manulang, 2019. Dasar - Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Jarwanto, 2021, Pengaruh Pengawasan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Semar Makmur Sentosa Jakarta Timur.
- Juwita, 2018, Pengaruh Evaluasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Finansia Multifinance Di Kota Makassar.
- Keith David, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gadjah Mada University Press.
- Kenneth N. Wexley, 2018. Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke- 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Kartono, Kartini. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. (2010). Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah Thoha. (1995). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Margono, 2019. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Moekijat (2020). Administrasi kepegawaian Negara Indonesia. Jakarta: Mandar Maju
- Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mark G. Popovich, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marundut Marpaung. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah WIDYA.
- Mahira & Fadly, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Kantor Camat Bubon Kabupaten Aceh Barat.
- Nasution, 2020. Metode Research (Penelitian Ilmiah). Bandung. Bumi, Aksara
- Oksas, 2019. Pengaruh Evaluasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Dinas Pendidikan di Kota Bandung
- Rismala, 2019, Pengaruh Pengawasan Dan Evaluasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- Rivai, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Kedua, Dari Teori Ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins and Coulter, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.

Pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat
Ari Wirawan, Abdul Hamid, Rosananda Oktala

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 1, No. 3, September 2024, (Hal.483-508)

Syafriadi SE.,MM, 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT.Adhi Karya (Persero) TBK.Divisi Konstruksi III Medan.

Sedarmayanti, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Sondang P. Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta. 1996:145-149.

Silalahi, 2018. Manajemen Personalia PT. Gelora Askara Pratama, Jakarta.

Pengaruh Evaluasi Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Pembagian Tugas Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Tanjung Tebat Kabupaten Lahat

Ari Wirawan, Abdul Hamid, Rosananda Oktala