Jurnal Pahlawan | Vol.22, No. 2: Oktober Tahun 2026
e-mail: pahlawanjurnal@gmail.com | P-ISSN: 2338-0853 | E-ISSN: 2685-9920
Hal. 414-429 | DOI: https://doi.org/10.57216/pah.v22i2.160

EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN BADAN RISET DAN INOVASI DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Roro Rukmini Widiaswari[1]*, Jumarianta[2], Heni Susanti[3],&Varas Melani[4]
[1,2,3,&4] Univeritas Achmad Yani Banjarmasin
*Koresponden e-mail: widiaswariroro@gmail.com

Submit Tgl: 29 Oktober 2026 Diterima Tgl: 30 Oktober 2026 Diterbitkan Tgl: 31 Oktober 2026

Abstract: *This study was conducted to examine the effectiveness of employee performance within the General and Personnel Sub-division of the Regional Research and Innovation Agency (BRIDA) of South Kalimantan Province, focusing on aspects such as workload imbalances among employees, task distribution, task synchronization, and coordination in the execution of duties. A descriptive qualitative research method was employed, with primary data collected from employees of the Regional Research and Innovation Agency of South Kalimantan Province. Data collection techniques included interviews and observations, supplemented by documentation as a source of secondary data. Data analysis was carried out through a process involving data reduction, data display, and the drawing of conclusions. The results indicate that employee performance effectiveness within the General and Personnel Sub-division of the Regional Research and Innovation Agency of South Kalimantan Province is not yet fully optimal. Workload imbalance remains a primary challenge, as a limited number of staff forces some employees to handle a significantly larger volume of work than others. While task distribution is generally well-managed, employees are still frequently assigned additional tasks outside of their core responsibilities. Task synchronization is handled reasonably well through communication and collaboration, though challenges arise when multiple tasks arrive simultaneously. Coordination in the execution of duties is also functioning effectively, facilitated by direct communication and guidance from leadership.*

Keywords: *Performance effectiveness; employees; workload; task synchronization; task coordination; BRIDA.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, dilihat dari aspek ketimpangan beban kerja antarpegawai, pembagian tugas, sinkronisasi tugas, serta koordinasi pelaksanaan tugas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dengan sumber data primer berasal dari pegawai Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa wawancara dan observasi serta dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Sedangkan analisa data yang dilakukan dengan tahapan mulai dari reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan belum sepenuhnya optimal. Aspek ketimpangan beban kerja masih menjadi kendala utama, di mana jumlah pegawai yang terbatas menyebabkan beberapa pegawai harus menangani pekerjaan lebih banyak dibandingkan pegawai lainnya. Aspek pembagian tugas sudah berjalan cukup baik namun masih terdapat pekerjaan tambahan di luar tugas pokok. Aspek sinkronisasi tugas telah berjalan cukup baik melalui komunikasi dan kerja sama, meskipun masih ditemukan kendala ketika pekerjaan datang bersamaan. Aspek koordinasi pelaksanaan tugas sudah berjalan cukup baik melalui komunikasi langsung dan arahan pimpinan.

Kata kunci: Efektivitas kinerja; pegawai; beban kerja; sinkronisasi tugas; koordinasi tugas; BRIDA.

Lisensi CC-BY | https://ojs.uvayabjm.ac.id/index.php/pahlawan/

Cara mengutip Widiaswari, R.R., Jumarianta, Susanti, H., & Melani, V.(2026). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Pahlawan:Jurnal Ilmu Pendidikan-Sosial-Budaya*, *22*(2), 414–429. https://doi.org/10.57216/pah.v22i2.160

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan. Aparatur sebagai pelaksana kebijakan publik memiliki peran strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi, meningkatkan kinerja instansi, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pegawai aparatur sipil negara dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, efektif, dan efisien. Hal tersebut sejalan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan bahwa aparatur sipil negara memiliki peran sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa. Dengan demikian, setiap pegawai di lingkungan instansi pemerintah diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Efektivitas kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dikatakan efektif apabila pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, maupun kemampuan dalam bekerja sama dan berkoordinasi dengan pegawai lainnya dalam organisasi.

Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan riset dan inovasi daerah adalah Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, instansi ini didukung oleh beberapa unit kerja, salah satunya adalah Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan administrasi umum serta pengelolaan kepegawaian di lingkungan instansi tersebut. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai pada unit kerja tersebut sangat berperan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas organisasi.

Namun demikian, berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan, masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Salah satu permasalahan yang terlihat adalah kurangnya sinkronisasi tugas antar pegawai yang dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan secara optimal.

Selain itu, terdapat ketimpangan pembagian peran dan beban kerja, di mana sebagian pegawai harus menangani pekerjaan yang cukup banyak bahkan melampaui deskripsi tugasnya, sementara sebagian pegawai lainnya belum dimanfaatkan secara maksimal sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari adanya ketidakseimbangan dalam pembagian tugas serta pelaksanaan pekerjaan yang dapat berdampak pada kurang maksimalnya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai efektivitas kinerja pegawai pada unit kerja tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Efektivitas Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan."

METODE

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara terjun langsung ke objek penelitian untuk mengamati, mengumpulkan data, serta menganalisis fenomena-fenomena yang terjadi terkait efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan mendalam mengenai kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Penelitian ini difokuskan pada efektivitas kinerja pegawai yang dianalisis dari aspek ketimpangan beban kerja pegawai, pembagian tugas pegawai, sinkronisasi pelaksanaan tugas serta koordinasi pelaksanaan tugas. Keempat aspek tersebut digunakan untuk mengetahui sejauh mana efektifitas kinerja pegawai dalam mendukung pelaksaaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, informasi yang diperoleh disusun berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui proses pengamatan dan wawancara, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai objek penelitian yang dimaksud. Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif, yaitu memberikan gambaran atau menyajikan data sesuai dengan keadaan objek yang sebenarnya. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai bagaimana, beban kerja pegawai, pembagian tugas pegawai, sinkronisasi pelaksanaan tugas serta koordinasi pelaksanaan tugas.

2. Sumber Data

Data primer ialah informasi yang secara langsung melalui wawancara dengan pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah

Provinsi Kalimantan Selatan yang dilihat dari aspek ketimpangan beban kerja pegawai, pembagian tugas pegawai, sinkronisasi pelaksanaan tugas serta koordinasi pelaksanaan tugas. Selain itu, data juga diperoleh dengan menggunakan perlengkapan penggali data berupa panduan wawancara yang telah disiapkan sebelumnya.

Data sekunder diperoleh melalui dokumen, arsip, peraturan perundang-undangan, serta literatur yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik sebagai berikut :

a. Studi Pustaka
Kegiatan penelitian sebelum terjun ke lapangan perlu dipersiapkan dengan baik, baik berupa konsep maupun instrumen yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian. Oleh karena itu dilakukan penelusuran kepustakaan untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian, seperti teori-teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai, sehingga dapat membantu dalam menyusun kerangka berpikir penelitian.

b. Observasi
Observasi menurut Marzuki (2019:58) adalah suatu metode yang dilakukan orang dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki, tanpa mengajukan pertanyaan-pertanyaan meskipun objeknya orang. Kegiatan ini merupakan teknik pendukung, di mana peneliti melakukan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap gejala yang tampak, maupun hal-hal yang berhubungan dengan efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, yang dilihat dari aspek ketimpangan beban kerja pegawai, pembagian tugas pegawai, sinkronisasi pelaksanaan tugas serta koordinasi pelaksanaan tugas sebagai objek dalam penelitian ini.

c. Wawancara
Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh data primer dari informan, yaitu untuk memperoleh data dengan mengadakan tanya jawab secara langsung yang memfokuskan pada pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Wawancara ini dilakukan kepada pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan yang mengetahui dan terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas, khususnya yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai, yaitu aspek ketimpangan beban kerja pegawai, pembagian tugas pegawai, sinkronisasi pelaksanaan tugas serta koordinasi pelaksanaan tugas.

d. Dokumentasi
Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar. majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Sugiyono, 2018:78). Metode ini digunakan untuk

melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum pada Kantor Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

4. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis data Menurut Miles, Huberman & Saldana (2014) yang terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul. Teknik analisis data kualitatif sebagai berikut :

5. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data yang diperoleh akan semakin banyak, kompleks, dan beragam. Oleh karena itu, perlu dilakukan reduksi data.

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, serta memfokuskan pada hal-hal yang penting yang berkaitan dengan efektivitas kinerja pegawai, seperti ketimpangan beban kerja pegawai, pembagian tugas pegawai, sinkronisasi pelaksanaan tugas serta koordinasi pelaksanaan tugas. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya.

6. Display Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasanya dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, serta penjelasan yang bersifat naratif.

Penyajian data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyusun informasi secara sistematis mengenai efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, sehingga memudahkan peneliti dalam memahami kondisi yang terjadi di lapangan serta mempermudah dalam menarik kesimpulan.

Pengambilan Keputusan, Penarikan Kesimpulan, dan Verifikasi Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan hasil dari analisis data yang telah dilakukan. Kesimpulan tersebut diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal penelitian.

Namun demikian, dalam penelitian kualitatif, kesimpulan yang diperoleh bersifat sementara dan dapat berkembang setelah peneliti berada di lapangan. Oleh karena itu, perlu dilakukan verifikasi secara terus-menerus terhadap data yang diperoleh agar kesimpulan yang dihasilkan benar-benar sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, maka diperoleh data mengenai efektivitas kinerja pegawai yang dianalisis berdasarkan empat aspek penelitian yaitu ketimpangan beban kerja, pembagian tugas, sinkronisasi tugas, dan koordinasi pelaksanaan tugas.

Data hasil penelitian diperoleh melalui wawancara dengan informan yang terdiri dari Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian serta dua orang pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas administrasi dan kepegawaian. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi secara langsung terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai serta dokumentasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai.

Adapun hasil penelitian mengenai efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan adalah sebagai berikut :

1. Ketimpangan beban kerja antarpegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Edy Budiono, S.Pi,M.P selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 21 April 2026, beliau menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari pegawai sering menerima pekerjaan tambahan di luar pekerjaan utama karena jumlah pegawai yang terbatas. Menurut beliau kondisi tersebut mengharuskan pegawai saling membantu agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Sebagaimana dituturkan oleh Bapak Edy Budiono, S.Pi, M.P, sebagai berikut :

> *"Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari memang terkadang ada pegawai yang menangani beberapa pekerjaan sekaligus. Hal tersebut terjadi karena jumlah pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian masih terbatas, sedangkan pekerjaan administrasi dan kepegawaian cukup banyak. Oleh karena itu pegawai harus saling membantu dan bekerja sama agar pekerjaan yang ada dapat diselesaikan tepat waktu dan tidak mengalami keterlambatan."*

Selain itu, hasil wawancara dengan Ibu Noorjannah, SKM, MM pada tanggal 22 April 2026 juga menunjukkan bahwa pekerjaan yang datang secara bersamaan sering menyebabkan pegawai harus membagi waktu dan menyesuaikan prioritas pekerjaan agar seluruh pekerjaandapat terselesaikan dengan baik. Sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Noorjannah, SKM, MM sebagai berikut :

> *"Kadang dalam satu waktu ada beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan secara bersamaan, terutama pekerjaan administrasi dan pelayanan kepegawaian. Karena jumlah pegawai sedikit, maka kami biasanya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan supaya pekerjaan tetap berjalan lancar dan tidak menumpuk."*

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rini Kirana pada tanggal 22 April 2026 beliau menjelaskan bahwa kerja sama antarpegawai sangat diperlukan terutama ketika terdapat pekerjaan mendadak yang harus segera diselesaikan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Rini Kirana dalam wawancara peneliti sebagai berikut :

> *"Kalau ada pekerjaan yang datang mendadak atau pekerjaan yang harus segera diselesaikan, biasanya kami saling membantu satu sama lain. Walaupun pekerjaan sudah dibagi masing-masing, tetapi kami tetap bekerja sama supaya pekerjaan dapat selesai dengan baik dan tidak menghambat pekerjaan lainnya."*

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa pembagian beban kerja antarpegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian belum sepenuhnya merata. Hal tersebut terlihat dari adanya pegawai yang menerima pekerjaan lebih banyak dibandingkan pegawai lainnya, khususnya pada saat pelaksanaan kegiatan administrasi yang memiliki tenggat waktu tertentu.

Salah satu informan menyampaikan bahwa terdapat pegawai yang sering menangani lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang bersamaan karena dianggap lebih memahami pekerjaan tersebut. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja pada beberapa pegawai menjadi lebih tinggi dibandingkan pegawai lainnya.

Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa jumlah pegawai yang terbatas menyebabkan pekerjaan sering menumpuk pada pegawai yang dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Hal ini berdampak pada meningkatnya tekanan kerja dan potensi keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Meskipun demikian, pegawai tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Upaya yang dilakukan antara lain saling membantu antarpegawai dan melakukan penyesuaian pekerjaan apabila terdapat pegawai yang memiliki beban kerja terlalu banyak.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa aspek pemerataan beban kerja belum berjalan secara optimal karena masih terdapat ketimpangan pembagian pekerjaan antarpegawai.

2. Pembagian tugas pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Edy Budiono, S.Pi, M.P selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan pada tanggal 21 April 2026 diketahui bahwa pembagian tugas pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing pegawai agar pekerjaan dapat berjalan lebih teratur dan terarah. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Edy Budiono, S.Pi, M.P dalam wawancara peneliti sebagai berikut :

> *"Pembagian tugas pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sebenarnya sudah disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Namun dalam kondisi tertentu pegawai juga harus membantu pekerjaan lain apabila ada pekerjaan tambahan atau pekerjaan yang harus segera diselesaikan supaya pekerjaan tetap berjalan dengan baik."*

Sementara itu, Ibu Noorjannah, SKM, MM pada wawancara tanggal 22 April 2026 menyampaikan bahwa pegawai berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai tugas masing-masing, tetapi dalam pelaksanaannya tetap diperlukan kerja sama antarpegawai. Sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Noorjannah, SKM, MM sebagai berikut :

> *"Secara umum pekerjaan sudah dibagi sesuai tugas masing-masing pegawai, sehingga setiap pegawai mengetahui pekerjaan yang harus dikerjakan. Akan tetapi apabila ada pekerjaan tambahan atau pekerjaan yang mendesak biasanya kami tetap saling membantu agar pekerjaan cepat selesai."*

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rini Kirana bahwa kerja sama antarpegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Sebagaimana yang dituturkan Ibu Rini Kirana sebagai berikut :

> *"Walaupun pekerjaan sudah dibagi sesuai tugas masing-masing, tetapi kami tetap bekerja sama dan saling membantu apabila ada pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Dengan adanya kerja sama, pekerjaan menjadi lebih mudah dan cepat diselesaikan.*

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pembagian tugas pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan jabatan dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam instansi.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih ditemukan adanya pegawai yang mengerjakan tugas di luar tugas pokoknya, terutama ketika terdapat pekerjaan yang harus segera diselesaikan mengingat jumlah pegawai yang terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa pegawai harus membantu pekerjaan pegawai lain agar pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan dengan baik.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pembagian tugas secara umum sudah cukup jelas, tetapi dalam situasi tertentu masih terjadi tumpang tindih pekerjaan akibat adanya pekerjaan tambahan yang muncul secara mendadak.

Selain itu, peneliti juga menemukan bahwa komunikasi antarpegawai sangat mempengaruhi kelancaran pembagian tugas. Apabila komunikasi berjalan dengan baik maka pekerjaan dapat diselesaikan secara bersama-sama tanpa menimbulkan konflik antarpegawai.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pembagian tugas pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sudah berjalan cukup baik, meskipun masih ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan tugas tertentu.

3. Sinkronisasi pelaksanaan tugas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Edy Budiono, S.Pi, M.P pada tanggal 21 April 2026 diketahui bahwa komunikasi antarpegawai sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sebagaimana yang disampaikan Bapak Edy Budiono, S.Pi, M.P dalam wawancara peneliti sebagai berikut :

"Dalam pelaksanaan pekerjaan kami selalu berusaha menjaga komunikasi antarpegawai supaya pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan tidak terjadi kesalahan atau tumpang tindih pekerjaan. Informasi mengenai pekerjaan biasanya langsung disampaikan kepada pegawai yang bersangkutan agar pekerjaan dapat segera diselesaikan."

Selain itu, Ibu Noorjannah, SKM, MM pada tanggal 22 April 2026 menyampaikan bahwa komunikasi pekerjaan sangat membantu pegawai dalam menyesuaikan pekerjaan masing-masing. Sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Noorjannah, SKM, MM sebagai berikut :

"Komunikasi antarpegawai sangat penting karena melalui komunikasi kami dapat mengetahui pekerjaan yang harus diselesaikan dan pekerjaan yang sedang dikerjakan pegawai lain. Dengan begitu pekerjaan dapat berjalan lebih teratur dan tidak terjadi kesalahan pekerjaan."

Hal yang sama juga disapaikan oleh Ibu Rini Kirana yang menyatakan bahwa penyampaian informasi pekerjaan membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Sebagaimana yang dititutkan oleh Ibu Rini Kirana sebagai berikut :

"Biasanya kami saling memberi informasi mengenai pekerjaan yang sedang dikerjakan supaya pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Dengan adanya komunikasi antarpegawai pekerjaan menjadi lebih mudah disesuaikan dan tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan."

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sinkronisasi pelaksanaan tugas antarpegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sudah berjalan cukup baik. Pegawai berusaha menyesuaikan pelaksanaan pekerjaan agar tidak terjadi kesalahan maupun keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, pegawai melakukan koordinasi dan komunikasi secara langsung untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, pegawai juga saling memberikan informasi apabila terdapat perubahan pekerjaan atau instruksi dari pimpinan.

Namun demikian, peneliti menemukan bahwa dalam beberapa kondisi masih terjadi kendala sinkronisasi pekerjaan, terutama ketika terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Hal tersebut menyebabkan beberapa pekerjaan menjadi tertunda karena pegawai harus menyesuaikan prioritas pekerjaan.

Meskipun terdapat kendala tersebut, pegawai tetap berusaha menjaga kelancaran pelaksanaan pekerjaan melalui kerja sama dan komunikasi antarpegawai.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa sinkronisasi pelaksanaan tugas pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sudah cukup baik meskipun masih terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu.

4. Koordinasi pelaksanaan tugas

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Edy Budiono, S.Pi, M.P pada tanggal 21 April 2026 diketahui bahwa koordinasi dilakukan setiap ada pekerjaan agar seluruh pegawai mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing. Sebagaimana yang dituturkan oleh Bapak Edy Budiono, S.Pi, M.P sebagai berikut :

> *"Koordinasi selalu dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaan supaya seluruh pegawai mengetahui pekerjaan yang harus diselesaikan. Biasanya koordinasi dilakukan melalui komunikasi langsung sehingga apabila ada kendala pekerjaan dapat segera disampaikan dan diselesaikan bersama."*

Sementara itu, Ibu Noorjannah, SKM, MM pada wawancara tanggal 22 April 2026 menyampaikan bahwa koordinasi yang baik membantu pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan. Sebagaimana yang disampaikan Ibu Noorjannah, SKM, MM pada wawancara peneliti sebagai berikut :

> *"Dengan adanya koordinasi antarpegawai pekerjaan menjadi lebih mudah diselesaikan karena setiap pegawai mengetahui tugas masing-masing dan dapat saling membantu apabila terdapat kendala pekerjaan."*

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rini Kirana bahwa komunikasi antarpegawai sangat membantu dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagaimana yang dituturkan oleh Ibu Rini Kirana sebagai berikut :

> *"Apabila terdapat kendala pekerjaan biasanya langsung dikomunikasikan kepada pegawai lain atau pimpinan supaya kendala tersebut dapat segera diselesaikan. Dengan adanya koordinasi pekerjaan menjadi lebih lancar dan terarah*."

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa koordinasi pelaksanaan tugas antarpegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah berjalan dengan cukup baik. Koordinasi dilakukan melalui komunikasi langsung antarpegawai maupun arahan dari pimpinan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan secara rutin memberikan arahan kepada pegawai terkait pelaksanaan pekerjaan dan penyelesaian tugas. Selain itu, pegawai juga saling berkomunikasi untuk memastikan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Peneliti juga menemukan bahwa koordinasi yang baik sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Apabila terdapat kendala dalam pekerjaan, pegawai dapat segera menyampaikan kepada pimpinan maupun pegawai lainnya untuk mencari solusi bersama. Namun demikian, dalam kondisi tertentu masih terdapat kendala komunikasi yang menyebabkan keterlambatan penyampaian informasi pekerjaan. Akan tetapi, kendala tersebut dapat diatasi melalui koordinasi

lanjutan antarpegawai.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa koordinasi pelaksanaan tugas pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sudah berjalan cukup baik dan mendukung efektivitas kinerja pegawai.

5. Efektivitas Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan secara umum sudah berjalan cukup baik. Hal tersebut terlihat dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kendala yang mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai seperti ketimpangan beban kerja, pekerjaan tambahan di luar tugas pokok, serta kendala sinkronisasi pekerjaan dalam kondisi tertentu.

Namun, melalui koordinasi dan kerja sama antarpegawai, pelaksanaan pekerjaan tetap dapat berjalan dengan baik sehingga tujuan organisasi tetap dapat tercapai. Oleh karena itu, efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dapat dikatakan cukup baik meskipun masih memerlukan perbaikan dalam pemerataan beban kerja dan pelaksanaan tugas pegawai.

Pembahasan

1. Ketimpangan beban kerja antarpegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ketimpangan beban kerja masih terjadi pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal tersebut disebabkan oleh jumlah pegawai yang terbatas sehingga terdapat pegawai yang harus menangani beberapa pekerjaan sekaligus dalam waktu yang bersamaan.

Hasil wawancara dengan Bapak Edy menunjukkan bahwa dalam kondisi tertentu terdapat pegawai yang menerima pekerjaan lebih banyak dibandingkan pegawai lainnya agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Selain itu, hasil wawancara dengan Ibu Noorjannah dan Ibu Rini Kirana juga menunjukkan bahwa pekerjaan yang datang secara bersamaan menyebabkan pegawai harus saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemerataan beban kerja belum berjalan secara optimal. Menurut Mahmudi (2015:92), efektivitas kinerja dipengaruhi oleh kesesuaian antara beban kerja dengan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi. Apabila pembagian pekerjaan tidak merata maka dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Tiara Anggraini dan Deby Febriyan Eprilianto (2022) yang menyatakan bahwa perubahan sistem kerja (WFO/WFH) selama pandemi Covid-19 menciptakan ketidakseimbangan beban kerja karena tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dari rumah. Demikian pula, penelitian Andi Parianti (2022) juga menemukan bahwa sarana dan prasarana yang belum memadai dapat menghambat kelancaran pekerjaan, yang secara tidak langsung memperparah

ketimpangan beban kerja karena pegawai harus mengerjakan tugas secara manual atau berulang. Kedua penelitian ini memperkuat temuan BRIDA bahwa keterbatasan sumber daya (jumlah pegawai/sarana) menyebabkan ketimpangan beban kerja antarpegawai

Meskipun demikian, pegawai tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik melalui kerja sama antarpegawai. Hal tersebut menunjukkan adanya tanggung jawab dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketimpangan beban kerja masih menjadi salah satu kendala dalam efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Pembagian tugas pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pembagian tugas pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian secara umum telah dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Hal tersebut terlihat dari adanya pembagian pekerjaan berdasarkan tanggung jawab dan jabatan pegawai.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat pegawai yang membantu pekerjaan lain di luar tugas pokoknya terutama ketika terdapat pekerjaan tambahan yang harus segera diselesaikan. Kondisi tersebut disebabkan oleh keterbatasan jumlah pegawai sehingga pegawai harus saling membantu agar pekerjaan tetap dapat berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins (2016:210) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh kejelasan pembagian tugas dan kemampuan pegawai dalam bekerja sama menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Irgo Saprianda (2021) yang menyatakan bahwa meskipun kinerja aparatur secara umum sudah berjalan cukup baik, masih ditemukan kendala seperti kurangnya kedisiplinan dan ketidakjelasan tugas tambahan. Selain itu, penelitian Mega Norani, Abdul Hafid Amirullah, dan Muhammad Darwis (2025) menekankan bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan membina kerjasama menjadi aspek penting dalam efektivitas kinerja. Kedua temuan ini sejalan dengan kondisi di BRIDA bahwa meskipun pembagian tugas secara umum sudah jelas, pekerjaan tambahan di luar tugas pokok tetap muncul dan memerlukan kerjasama antarpegawai untuk menyelesaikannya.

Selain itu, komunikasi antarpegawai juga menjadi faktor penting dalam mendukung pembagian tugas. Apabila komunikasi berjalan dengan baik maka pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih terarah dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan pekerjaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pembagian tugas pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sudah berjalan cukup baik meskipun masih terdapat pekerjaan tambahan yang menyebabkan pegawai mengerjakan tugas di luar tugas pokoknya.

3. Sinkronisasi pelaksanaan tugas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sinkronisasi pelaksanaan tugas pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah berjalan cukup baik melalui komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Pegawai berusaha menyelaraskan pekerjaan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan lancar dan tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

Hasil wawancara dengan Bapak Edy menunjukkan bahwa komunikasi dilakukan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, Ibu Noorjannah dan Ibu Rini Kirana juga menyampaikan bahwa informasi pekerjaan selalu disampaikan kepada pegawai agar pekerjaan tetap berjalan dengan baik.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sinkronisasi pelaksanaan tugas sangat diperlukan agar pekerjaan antarpegawai dapat berjalan selaras dan tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Sinkronisasi pekerjaan yang berjalan dengan baik dapat membantu efektivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Aris Baharuddin, Asma, dan Risma Niswaty (2017) yang menyimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang berada pada kategori efektif karena pegawai mampu membina kerja sama yang baik dan memberikan pelayanan administratif yang baik. Demikian pula, penelitian Mega Norani dkk. (2025) menekankan bahwa prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan membina kerjasama menjadi indikator penting efektivitas kinerja. Kedua penelitian ini sejalan dengan temuan di BRIDA bahwa sinkronisasi tugas dapat berjalan dengan baik melalui komunikasi dan kerja sama antarpegawai, meskipun dalam kondisi tertentu masih terdapat kendala ketika pekerjaan datang secara bersamaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa sinkronisasi pelaksanaan tugas pada sub bagian umum dan kepegawaian sudah cukup baik meskipun masih terdapat beberpa hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan tertentu.

4. Koordinasi pelaksanaan tugas

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa koordinasi pelaksanaan tugas antarpegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah berjalan dengan cukup baik. Koordinasi dilakukan melalui komunikasi langsung antarpegawai maupun arahan dari pimpinan.

Hasil wawancara dengan Bapak Edy Budiono, S.Pi, M.P menunjukkan bahwa koordinasi dilakukan setiap ada pekerjaan agar semua pegawai mengetahui tugas yang harus dilaksanakan. Selain itu, hasil wawancara dengan Ibu Noorjannah dan Saudari Rini Kirana juga menunjukkan bahwa koordinasi membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengatasi kendala pekerjaan.

Menurut Handoko (2014:195), koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan dan kegiatan organisasi agar seluruh bagian organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya koordinasi yang baik maka pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih terarah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Andi Parianti (2022) yang menyatakan bahwa kerjasama menjadi salah satu indikator penilaian kinerja yang penting dalam efektivitas kinerja pegawai. Penelitian Irgo Saprianda (2021) juga menemukan bahwa kurangnya koordinasi dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Temuan ini secara tidak langsung memperkuat hasil penelitian di BRIDA bahwa koordinasi yang berjalan dengan baik mampu mengatasi sebagian besar kendala dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Berbeda dengan penelitian Tiara Anggraini (2022) yang menemukan koordinasi terhambat oleh sistem kerja jarak jauh (WFH), di BRIDA koordinasi berjalan lebih intensif karena semua pegawai berada di lokasi yang sama sehingga komunikasi langsung dapat dilakukan setiap saat.

Dalam penelitian ini koordinasi yang dilakukan antarpegawai sudah cukup baik karena pegawai saling berkomunikasi dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun masih terdapat kendala komunikasi dalam kondisi tertentu, namun kendala tersebut dapat diatasi melalui koordinasi lanjutan antarpegawai.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa koordinasi pelaksanaan tugas memiliki peranan penting dalam mendukung efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Ketimpangan beban kerja antarpegawai masih terjadi pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BRIDA Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini disebabkan oleh jumlah pegawai yang terbatas sehingga terdapat pegawai yang harus menangani beberapa pekerjaan sekaligus dalam waktu yang bersamaan. Kondisi ini menyebabkan beban kerja tidak merata antarpegawai, di mana sebagian pegawai mengalami kelebihan tugas sementara pegawai lainnya memiliki beban kerja yang relatif lebih ringan. Dengan demikian, aspek ketimpangan beban kerja belum berjalan secara optimal.

Pembagian tugas pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian secara umum telah dilakukan sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai berdasarkan jabatan dan tanggung jawab. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat pegawai yang mengerjakan tugas tambahan di luar tugas pokoknya, terutama ketika terdapat pekerjaan mendesak yang harus segera diselesaikan. Kondisi ini disebabkan oleh keterbatasan jumlah pegawai sehingga diperlukan saling membantu antarpegawai. Dengan demikian, aspek pembagian tugas sudah berjalan cukup baik namun masih perlu peningkatan.

Sinkronisasi pelaksanaan tugas antarpegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah berjalan cukup baik melalui komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Pegawai berusaha menyelaraskan pekerjaan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar

dan tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan. Namun demikian, dalam kondisi tertentu masih ditemukan kendala ketika pekerjaan harus diselesaikan secara bersamaan, yang menyebabkan beberapa pekerjaan menjadi tertunda. Dengan demikian, aspek sinkronisasi tugas sudah berjalan cukup baik.

Koordinasi pelaksanaan tugas antarpegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian telah berjalan dengan cukup baik. Koordinasi dilakukan melalui komunikasi langsung antarpegawai maupun arahan dari pimpinan. Koordinasi yang baik membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan mengatasi kendala yang muncul. Meskipun dalam kondisi tertentu masih terdapat kendala komunikasi, namun kendala tersebut dapat diatasi melalui koordinasi lanjutan antarpegawai. Dengan demikian, aspek koordinasi pelaksanaan tugas sudah berjalan cukup baik dan mendukung efektivitas kinerja pegawai.Secara keseluruhan, efektivitas kinerja pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Riset dan Inovasi Daerah Provinsi Kalimantan Selatan belum sepenuhnya optimal.

Dari keempat aspek yang diteliti, aspek ketimpangan beban kerja masih menjadi kendala utama yang perlu segera diatasi. Sementara itu, aspek pembagian tugas, sinkronisasi tugas, dan koordinasi pelaksanaan tugas sudah berjalan cukup baik namun masih memerlukan peningkatan agar efektivitas kinerja pegawai dapat tercapai secara lebih optimal.

Saran

Perlu dilakukan pembagian tugas yang lebih jelas, proporsional, dan merata sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing pegawai, agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan pada beberapa pegawai serta menghindari adanya pegawai yang kelebihan atau kekurangan tugas.

Perlu adanya pemerataan beban kerja antarpegawai, mengingat jumlah pegawai yang terbatas, sehingga tidak ada pegawai yang menangani beberapa pekerjaan sekaligus dalam waktu bersamaan yang dapat menyebabkan tekanan kerja berlebihan.

Perlu dilakukan peningkatan sinkronisasi tugas antarpegawai, agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara selaras dan terkoordinasi, serta menghindari terjadinya tumpang tindih pekerjaan (duplikasi tugas) yang dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas.

Perlu dilakukan peningkatan koordinasi dan komunikasi antarpegawai, baik secara vertikal (antara pimpinan dan bawahan) maupun horizontal (sesama pegawai), agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara lebih terarah dan informasi pekerjaan dapat tersampaikan dengan cepat dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraini, T., & Eprilianto, D. F. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Timur Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Publik*, 17(2), 45-48.

Baharuddin, A., Asma, & Niswaty, R. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 112-125.

Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Makmur. (2015). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*.Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marzuki. (2019). *Metodologi Riset*.Yogyakarta: BPFE UII.

Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian*.Bandung: Mandar Maju.

Norani, M., Amirullah, A. H., & Darwis, M. (2025). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kebijakan Publik*, 9(1), 23-36.

Parianti, Andi. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tammua Kecamatan Tallo Kota Makassar. *Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan*, 7(1), 78-92.

Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*.Jakarta: Salemba Empat.

Saprianda, I. (2021). Efektivitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Publik*, 4(2), 134-147.

Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara.

Steers, R. M. (2013). Efektivitas Organisasi.Jakarta:Erlangga.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung: Alfabeta.

Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri.Surakarta: Harapan Press.