

## PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BPS KABUPATEN SUMEDANG

**Dadang Priyatna\*, Iis Gusrini, Taufik**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang

E-mail: [dadang.priyatna@gmail.com](mailto:dadang.priyatna@gmail.com)

### **Abstract**

*The purpose of the research conducted is to find out the Effect of Labor Division on the Effectiveness of Employee Work in the Central Statistics Agency (BPS) of Sumedang Regency. The method used in this research is a quantitative research method that is used in research based on the philosophy of positivism with the aim of testing established hypotheses. In this study, researchers used inferential descriptive data analysis techniques to describe or describe the data that has been collected as is by making conclusions that apply to the public. The sampling technique used is a saturated sampling technique, with a population of 33 people. Based on the results of the study, it can be described that the Division of Labor Achievement of The Division of Labor in the office of the Central Statistics Agency (BPS) of Sumedang Regency with the dimensions of activity details, the existence of task details, the existence of task burdens given, having an understanding of tasks, the provision of equal tasks, the placement of appropriate employees, and the assessment of work results that produce a percentage of 77.79%, and can be categorized well. There is a positive and significant relationship between the Division of Labor and the Effectiveness of Employee Work in the office of the Central Statistics Agency (BPS) of Sumedang Regency. This is evidenced by the result of the acquisition of  $t_{hitung}$  price greater than the table  $t$  or  $5,663 > 2,0399$ . So it can be concluded that hypothesis zero ( $H_0$ ) is rejected and the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, meaning that there is a division of labor with the effectiveness of employee work in the office of the Central Statistics Agency (BPS) of Sumedang Regency. Achievement of Employee Work Effectiveness in the office of the Central Bureau of Statistics (BPS) sumedang regency with dimensions of organizational characteristics, environmental characteristics, worker characteristics, as well as management policies and practices that produce a percentage of 84.45% and can be categorized very well.*

**Keywords:** Management Human Resources, Division of Work, effectiveness.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi dan mempunyai peran yang strategis yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan pegawai dalam suatu organisasi yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan daya pikir dan berkarya yang dilakukan oleh individu berupa kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis dan manajerial). Yang perlu digali, dibina, dikembangkan kemampuannya untuk dimanfaatkan sebaik baiknya.

Dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai yang harus diperhatikan yakni adalah kualitas sumber daya manusianya agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan organisasi sehingga menciptakan efektivitas kerja yang baik. Efektivitas kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi itu sendiri. Efektivitas kerja merupakan hasil kerja yang harus dicapai dalam waktu tertentu dengan kualitas hasil kerja yang baik. Untuk mencapai keefektifan dalam bekerja bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai keefektifan dalam bekerja adalah adanya pembagian kerja yang baik.

Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi diharapkan mampu dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini maka organisasi dituntut untuk dapat menyediakan jumlah pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada dalam organisasi. Dengan demikian diperlukanlah suatu pembagian kerja yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan agar pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan.

Pembagian kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan oleh organisasi. Dengan adanya pembagian kerja, maka pegawai akan mendapatkan kejelasan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang telah menjadi tanggungjawabnya. Pembagian kerja juga dapat mencegah terjadinya pemborosan waktu dan tenaga, tumpang tindih pekerjaan, serta saling melempar tanggungjawab apabila telah terjadi kesalahan dan kesulitan.

Pembagian kerja dalam organisasi merupakan hal yang sangat perlu dilaksanakan dengan baik. Tanpa adanya pembagian kerja, maka pekerjaan pegawai tidak akan teratur sebagaimana mestinya. Pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan keinginannya tanpa aturan dan arahan dari pimpinan organisasi serta pegawai akan lebih menghiraukan tujuan dan sasaran dari organisasi secara keseluruhan. Hal ini kan mengakibatkan terhambatnya dan bahkan tidak akan tercapainya tujuan dan sasaran dari organisasi. Maka dari itu, pelaksanaan pembagian kerja dalam organisasi harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya supaya pegawai mendapatkan kejelasan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan ringat, mudah, dan lancar.

Penempatan pegawai dalam pembagian kerja sangat perlu diperhatikan supaya pegawai mendapatkan pekerjaan tepat sesuai dengan tempatnya dan beban kerja yang diembannya. Untuk

mendapatkan pegawai yang tepat dalam penempatan pekerjaannya, maka pembagian kerja harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan, maka akan semakin cepat waktu penyelesaiannya dan semakin ringan tenaga yang digunakan, maka semakin mudah dalam penggunaan pikiran dan semakin hemat biaya yang dikeluarkan.

Selain kemampuan, keahlian dan pendidikan dari pegawai juga harus diperhatikan saat melakukan pembagian kerja. Keahlian dan pendidikan merupakan tolak ukur yang sangat penting dalam pembagian kerja. Jika pembagian kerja dilakukan sesuai dengan keahlian dan pendidikan pegawai, maka pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan mendapat hasil yang maksimal dan bahkan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dalam pengerjaan. Dengan demikian, pegawai akan mengarahkan organisasi untuk dapat mencapai tujuan dari sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan mudah dan dapat menghasilkan pekerjaan yang optimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

Pembagian kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pendidikan dari pegawai itu sendiri akan mengakibatkan kemunduran suatu organisasi. Dengan demikian maka akan berdampak terhadap efektifitas kerja pegawai dalam organisasi. Sama halnya dengan kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang yang mempunyai sumber daya manusia yang terbatas, baik teknis maupun administrasi yang profesional dan kompeten sesuai dengan bidang tugasnya. Sehingga hal ini menyebabkan pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang dalam memberikan dan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi yang prima, akuntabel dan transparan yang kurang maksimal. Dengan demikian, efektifitas kerja pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang pun masih belum optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, penulis menemukan bahwa masih rendahnya efektivitas kerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang. Beberapa indikasi atau gejala-gejala yang menyebabkan rendahnya efektivitas kerja pegawai antara lain adalah sebagai berikut.

1. Kurang tepatnya dalam menempatkan pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari ketidaksesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
2. Kurang terciptanya karakteristik lingkungan yang baik di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat kurang adanya persamaan persepsi pegawai dengan pihak luar dalam bekerjasama.
3. Kurang optimalnya penerapan praktek manajemen yang dilaksanakan oleh pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat dari kurang adanya koordinasi yang dilakukan antar bidang.

Berdasarkan gejala-gejala tersebut di atas peneliti menduga bahwa rendahnya efektivitas kerja pegawai berkaitan dengan pembagian kerja di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang. Hal ini dilihat dari indikasi-indikasi sebagai berikut.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pembagian Kerja

Pembagian kerja merupakan suatu asas organisasi (*organizing*) yang dapat diartikan sebagai suatu pengelompokan tugas ke dalam unit-unit kerja. Mengenai pengertian pembagian kerja, Sutarto (2015) berpendapat bahwa pembagian kerja dibagi ke dalam 2 (dua) macam pengertian sebagai berikut.

1. Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu

1. Kurang adanya kesesuaian antara beban tugas yang diberikan dengan jumlah pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat dari adanya rangkap tugas yang dimiliki oleh beberapa pegawai, seperti adanya delapan orang pegawai Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) yang memegang dua kecamatan.
2. Kurang meratanya tugas yang diberikan kepada pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang. Hal ini dapat dilihat dari adanya pemberian tugas yang tumpang tindih.
3. Ketepatan waktu pegawai kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang pada saat menyelesaikan tugas masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya kendala-kendala dari proses pengumpulan, pengolahan dan analisis hasil statistik sehingga menyebabkan tidak tepatnya waktu dalam penyelesaian tugas.

Fokus permasalahan pada penelitian ini terdiri dari 1) seberapa baik pembagian kerja di BPS Kabupaten Sumedang; 2) seberapa baik efektivitas kerja pegawai BPS Kabupaten Sumedang?; 3) adakah hubungan pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai BPS Kabupaten Sumedang?; 4) adakah pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai BPS Kabupaten Sumedang?

sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu;

2. Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu.

Sedangkan menurut Silalahi (2011) yaitu: Pembagian kerja adalah mengidentifikasi dan menetapkan pekerjaan atau tugas-tugas organisasional yang esensial dan aktivitas kunci untuk di kerjakan ke dalam pekerjaan-pekerjaan

yang secara logis dikerjakan oleh seorang atau kelompok.

Menurut Winardi (1989), mengemukakan pendapatnya bahwa: pembagian kerja merupakan penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah proses perincian serta pengelompokan pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sehingga bertanggung jawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas. Maka pembagian kerja merupakan salah satu cara untuk mempermudah individu atau kelompok dalam mengerjakan tugas dikarenakan spesialisasi dalam melakukan pekerjaan.

Dalam pembagian kerja diperlukan suatu proses, Stoner yang diterjemahkan oleh Sindoro (1996) menguraikan proses pembagian kerja meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut.

1. Merinci seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi;
2. Membagi beban kerja kedalam aktivitas-aktivitas yang secara logis dan memadai dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang;
3. Mengkombinasikan pekerjaan anggota dengan cara yang logis dan efisien;
4. Penetapan mekanisme untuk mengkoordinasi pekerjaan anggota dalam kesatuan yang harmonis;
5. Memantau efektivitas kinerja organisasi dan mengambil langkah-langkah penyelesaian untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas.

Sedangkan menurut Harits (2005: 5) mengemukakan bahwa proses pembagian kerja yaitu sebagai berikut.

1. Adanya perincian aktivitas. Rincian aktivitas yaitu kegiatan pegawai yang

berkaitan dengan tugas rutin yang tertulis pada daftar rincian aktivitas.

2. Adanya perincian tugas. Rincian tugas merupakan rincian pekerjaan yang telah dirumuskan dalam juklak dan juknis dan pedoman kerja untuk melaksanakan tugas rutin.
3. Adanya beban tugas yang diberikan. Seluruh tugas yang diberikan kepada pegawai berkisarkan 5-12 jenis pekerjaan.
4. Memiliki pemahaman tugas. Seluruh pegawai seyogyanya memahami tugas yang dibebankan untuk menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan setiap saat.
5. Pemberian tugas yang merata. Setiap pegawai diberikan tugas yang merata agar terhindar dari perbedaan kegiatan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
6. Penempatan pegawai yang tepat. Ketepatan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya menunjang pekerjaan itu diselesaikan tepat waktu dan hasilnya maksimal.
7. Penilaian hasil kerja. Setiap pekerjaan perlu evaluasi untuk mengukur hasil kerja pegawai yang akan dijadikan standar untuk pekerjaan

Adapun pentingnya pembagian kerja menurut beberapa para ahli. Menurut Sutarto (2015) mengemukakan bahwa pentingnya pembagian kerja adalah:

1. Karena orang berbeda dalam pembawaan kemampuan serta kecakapan dan mencapai ketangkasan yang besar dengan spesialisasi. Seseorang mempunyai kecakapan dan kelebihan tersendiri yang dapat dikembangkan menjadi suatu keahlian yang bermanfaat. Hal ini apabila dikaitkan dengan pekerjaan di suatu perusahaan, ada orang yang ahli di dalam operasional komputer namun ada juga orang yang hanya bekerja mengandalkan tenaganya saja tanpa menggunakan pikiran dan sebagainya.
2. Karena orang sama tidak dapat berada di dua tempat pada saat yang bersamaan.

Manusia diciptakan hanya berjumlah tunggal walaupun kembar masing-masing mempunyai spesifikasi tersendiri sehingga manusia tidak dapat berada pada saat yang sama di dua tempat yang berbeda.

3. Karena seorang tidak dapat melakukan dua hal yang sama. Manusia diciptakan dengan keterbatasan-keterbatasan kemampuan mengingat manusia adalah makhluk Tuhan yang tidak sempurna sehingga manusia tidak dapat melakukan pekerjaan yang berbeda pada waktu yang sama. Walaupun itu terjadi pasti hasil akhir yang dicapai tidak akan maksimal.
4. Karena bidang pengetahuan dan keahlian yang begitu luas sehingga seseorang dalam rentang hidupnya tidak mungkin dapat mengetahui lebih banyak daripada sebagian yang sangat kecil daripadanya. Ilmu pengetahuan saat ini berkembang sangat pesat dan manusia tidak dapat menguasai itu semua. Karena pasti manusia adalah makhluk yang kurang sempurna yang senantiasa memiliki kekurangan.

Menurut Terry (2001) menguraikan tentang pentingnya pembagian kerja yaitu:

1. Menetapkan kekuasaan;
2. Memudahkan arus komunikasi dalam organisasi;
3. Lebih sedikit kecakapan yang diperlukan oleh seseorang atau karyawan;
4. Lebih mudah untuk memperinci kecakapan-kecakapan yang diperlukan untuk penyaringan atau tujuan-tujuan latihan;
5. Mengurangi atau mempraktekan kerja yang sama mengembangkan kemahiran;
6. Penggunaan kecakapan-kecakapan serta efisien terutama sekali dengan menggunakan kecakapan-kecakapan terbaik setiap pekerja;
7. Kemampuan untuk beroperasi bersama-sama;
8. Lebih banyak terdapat keseragaman dalam produksi akhir, jika setiap potongan selalu diproduksi oleh orang yang sama.

Menurut Sutarto (2015: 141) terdapat faktor yang menjadi penghambat dalam pembagian kerja, yaitu:

1. Pejabat yang bekerja di dalamnya banyak yang tidak mengetahui dan meyakini tujuan organisasi;
2. Adanya pembentukan satuan organisasi yang kurang berlandaskan pada pengembangan volume kerja;
3. Tiap-tiap pejabat kebanyakan tidak mempunyai daftar perincian tugas yang jelas sehingga tidak mengetahui tanggung jawab pokoknya;
4. Adanya tugas atau pelayanan kepada masyarakat yang terhenti karena pejabat tidak masuk kerja;
5. Adanya kekembaran pekerjaan atau kekosongan pekerjaan atas sesuatu aktivitas karena adanya satuan organisasi kembar atau jabatan-jabatan kembar;
6. Kurang adanya pengertian bahwa setiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat yang berkedudukan paling bawah harus memiliki wewenang tertentu dalam bidang kerjanya;
7. Banyak para pejabat yang bekerja hanya sekedar menunggu perintah;
8. Ada kepala yang terpaksa memimpin bawahan langsung yang berjumlah terlalu banyak;
9. Masih terlaksananya jenjang organisasi yang terlalu panjang sehingga menimbulkan penghamburan dan hambatan;
10. Adanya bawahan yang bingung karena harus melaksanakan perintah dari atasan ganda;
11. Adanya permasalahan mengenai penempatan satuan-satuan organisasi dalam struktur organisasi dengan tepat sesuai dengan peranan;
12. Kurang menyadari adanya sarana-sarana tertentu yang dapat menjamin landasan hidupnya organisasi secara menerus.

#### **Efektivitas Kerja**

Persepsi tentang efektivitas sesungguhnya bersumber dari salah satu kriteria ilmu administrasi yang berkembang secara alamiah ke dalam berbagai aktivitas

kehidupan manusia untuk mencapai tujuan yang mereka hendaki. Memang secara alamiah dalam realitas bahwa apa yang kita bayangkan sebelumnya itu mungkin dapat terjadi, tetapi mungkin juga tidak, namun kalau memang kita telah mengetahui secara pasti akan terjadi sesuatu itu.

Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2009) mengemukakan bahwa Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi pada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.

Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, janganlah kita memikirkan kelemahan-kelemahan pada diri kita, kelompok atau organisasi, tetapi yang terpenting bagaimana mengubah kelemahan itu menjadi kekuatan sehingga tujuan yang ditetapkan sebelumnya itu dapat dilaksanakan dengan baik untuk menciptakan keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disamping itu, Makmur (2015) menyatakan bahwa "efektivitas dapat kita katakan sebagai ketepatan harapan, implementasi, dan hasil yang di capai". Setiap orang pasti mempunyai kekurangan atau kelemahan walaupun orang tersebut mempunyai kecerdasan yang sempurna, namun tidak akan luput dari pada kekeliruan dan bahkan kesalahan. Oleh sebab itu untuk menentukan tingkat efektivitas keberhasilan seseorang, kelompok, organisasi, bahkan sampai kepada negara pun kita harus melakukan perbandingan antara kebenaran atau ketepatan dengan kekeliruan atau yang dengan dilakukan.

Pengertian efektivitas juga dikemukakan oleh Handoko (2009) yang menyatakan bahwa "efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan".

Dengan demikian, dari berbagai pendapat diatas maka efektivitas kerja merupakan sebagai salah satu kemampuan atau keadaan berhasilnya suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan untuk memberikan kegunaan yang diharapkan.

Pendekatan efektivitas digunakan untuk mengukur sejauh mana aktivitas itu efektif. Starawaji (2009) mengatakan terdapat beberapa pendekatan yang digunakan terhadap efektivitas yaitu:

1. Pendekatan sasaran, pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran tersebut. Selain tercapainya tujuan, efektivitas juga selalu memerhatikan faktor waktu pelaksanaan. Oleh karena itu dalam efektivitas selalu terkandung unsur waktu pelaksanaan. Tujuan tercapai dengan waktu yang tepat maka program tersebut efektif;
2. Pendekatan sumber mengukur efektivitas melalui keberhasilan suatu lembaga dalam mendapatkan berbagai macam sumber yang dibutuhkannya. Suatu lembaga harus dapat memeroleh berbagai macam sumber dan juga memelihara keadaan dan sistem agar dapat efektif. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dengan lingkungannya dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang merupakan input lembaga tersebut dan output yang dihasilkan juga dilemparkannya pada lingkungannya.
3. Pendekatan proses, pendekatan ini menganggap sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada

berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memerhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan lembaga.

Dimensi efektivitas kerja dari Steers (1985: 9), yaitu:

1. Karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.
2. Karakteristik Lingkungan. Karakteristik lingkungan berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di

perusahaan tersebut. Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tiga variabel yaitu:

- a. Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan
  - b. Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan
  - c. Tingkat rasionalitas organisasi.
- Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan makin tepat tanggapannya, makin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.
3. Karakteristik pekerja. Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumberdaya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.
  4. Kebijakan dan praktek manajemen. Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan dan organisasi.

## METODE

Dalam metode ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian metode Kuantitatif penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel satu atau lebih (variabel yang berdiri

sendiri) tanpa mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

Pengumpulan data dilakukan dengan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan. Sedangkan analisis data dilakukan menggunakan perhitungan prosentase, uji normalitas data, uji korelasi,

uji signifikansi, dan uji koefisien determinasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pusat Statisti Kabupaten Sumedang sebanyak 33 orang. Teknik

sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Perhitungan Prosentase Pembagian Kerja di BPS Kabupaten Sumedang

Untuk mengetahui seberapa baik Pembagian Kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang, maka dilakukan dengan menghitung skor ideal dari jumlah item pertanyaan

yang valid. Dari hasil analisis pengujian instrumen menunjukkan bahwa 17 item pernyataan tersebut semuanya dinyatakan valid, dengan demikian maka skor ideal jawaban responden tentang variabel pembagian kerja yaitu sebagai berikut.

**Tabel 1. Persentase Jawaban Responden Variabel Pembagian Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi	Skor		%
			Aktual	Ideal	
1.	Pegawai mengetahui daftar rincian aktivitas di kantor.	33	136	165	82,42%
2.	Tugas rutin yang harus dikerjakan pegawai diarahkan secara tertulis.	33	134	165	81,21%
3.	Kepala kantor memberi arahan kepada pegawai mengenai tata cara dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya agar tercapai tujuan dengan baik.	33	141	165	85,45%
4.	Pekerjaan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengalaman, pelatihan dan pendidikan.	33	135	165	81,81%
5.	Pekerjaan yang di berikan kepada pegawai sesuai dengan jumlah pegawai.	33	114	165	69,09%
6.	Beban tugas yang diberikan tidak terlalu berat sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.	33	99	165	60%
7.	Pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai telah dipahami dengan baik oleh pegawai.	33	132	165	80%.
8.	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.	33	138	165	83,63%
9.	Pegawai bisa meminimalisir kesalahan pekerjaan yang telah di kerjakannya.	33	137	165	83,03%
10.	Pegawai menerima tugas yang merata sehingga dapat di kerjakan dengan tepat waktu.	33	104	165	63,03%
11.	Tugas yang di berikan pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada bidangnya.	33	131	165	79,39%
12.	Pegawai tidak mengerjakan tugas yang tumpang tindih.	33	94	165	59,96%
13.	Pekerjaan yang diberikan kepada	33	129	165	78,81%

	pegawai sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.				
14.	Pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu.	33	136	165	82,42%
15.	Pegawai melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.	33	143	165	86,60%
16.	Pekerjaan yang telah di laksanakan mendapatkan evaluasi kerja.	33	138	165	83,63%
17.	Pekerjaan yang telah selesai di laksanakan memenuhi standar pekerjaan yang baik.	33	141	165	85,45%
<b>Jumlah</b>			<b>2.182</b>	<b>2.805</b>	<b>77,79%</b>

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner diatas, terlihat bahwa tingkat tanggapan responden untuk pernyataan item 15 memberikan kontribusi paling besar pada variabel Pembagian Kerja yaitu sebesar 86,60% dan pernyataan item 6 yang paling kecil dengan persentase sebesar 60%. Adapun nilai skor aktual variabel pembagian kerja adalah sebesar 2.182 dan total skor ideal sebesar 2.805.

Untuk mengetahui seberapa baik Pembagian Kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang, maka dilakukan perhitungan persentase sebagai berikut.

$$\frac{\text{skor total}}{\text{total skor ideal}} \times 100\% \\ \frac{2.182}{2.805} \times 100\% = 77,79\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa persentase variabel Pembagian Kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang adalah sebesar 77,79%. Dalam menentukan seberapa baik variabel Pembagian Kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang dapat dilihat dari tabel kriteria penilaian berdasarkan prosentase menurut Sugiyono (2011).

Berdasarkan perhitungan di atas, menghasilkan persentase variabel Pembagian Kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang sebesar 77,79% yang menunjukkan bahwa nilai tersebut termasuk pada kategori **baik**.

Dengan demikian, nilai persentase variabel Pembagian Kerja di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang lebih besar dari 75% dari kriteria yang diharapkan maka dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  **diterima** dan  $H_0$  **ditolak**.

#### Hasil Perhitungan Prosentase Efektivitas Kerja Pegawai BPS Kabupaten Sumedang

Sama halnya dengan variabel sebelumnya, untuk mengetahui seberapa baik Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang pula dilakukan dengan menghitung skor ideal dari jumlah item pertanyaan yang valid. Dari hasil analisis pengujian instrumen menunjukkan bahwa 20 item pernyataan tersebut semuanya dinyatakan valid, dengan demikian maka skor ideal jawaban responden tentang variabel Efektivitas Kerja Pegawai yaitu sebagai berikut.

**Tabel 3. Persentase Jawaban Responden Variabel Efektivitas Kerja Pegawai**

No.	Pernyataan	Frekuensi	Skor		%
			Aktual	Ideal	
1.	Penempatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.	33	133	165	80,60%
2.	Pegawai menggunakan teknologi dalam	33	140	165	84,84%

	mengerjakan tugas.				
3.	Pegawai memiliki pengetahuan teknis dalam mengerjakan tugas.	33	144	165	87,27%
4.	Pegawai menjalin interaksi yang baik antar pegawai.	33	146	165	88,48%
5.	Teknologi yang diberikan oleh organisasi menunjang pekerjaan.	33	140	165	84,84%
6.	Pegawai memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat sekitar.	33	147	165	89,09%
7.	Peraturan dari pusat yang bersifat baku.	33	132	165	80%
8.	Pegawai cepat tanggap dalam memahami perubahan lingkungan.	33	139	165	84,24%
9.	Pegawai dengan atasan ataupun dengan pegawai lainnya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik.	33	140	165	84,84%
10.	Pegawai memiliki persamaan persepsi dengan pihak luar.	33	129	165	78,18%
11.	Pegawai mampu menciptakan prestasi kerja.	33	141	165	85,45%
12.	Pegawai memiliki rasa keterkaitan terhadap organisasi.	33	142	165	86,06%
13.	Adanya rasa hormat yang dimiliki pegawai kepada atasan.	33	147	165	89,09%
14.	Pegawai memiliki keahlian dalam mengerjakan tugas.	33	141	165	85,45%
15.	Pegawai memiliki perilaku yang baik dalam menyikapi semua sumber daya.	33	141	165	85,45%
16.	Organisasi memberikan kebutuhan sesuai dengan kebutuhan pegawai.	33	140	165	84,84%
17.	Pimpinan menetapkan perencanaan yang matang sebelum dimulainya pelaksanaan.	33	139	165	84,24%
18.	Terciptanya koordinasi yang baik antar satu bidang dengan bidang lain.	33	133	165	80,60%
19.	Pimpinan mengarahkan kegiatan untuk memperlancar pencapaian sasaran organisasi.	33	137	165	83,03%
20.	Fasilitas yang diberikan organisasi untuk menjadikan pekerjaan menjadi mudah.	33	135	165	82,42%
	<b>Jumlah</b>		<b>2.787</b>	<b>3.300</b>	<b>84,45%</b>

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner diatas, terlihat bahwa tingkat tanggapan responden untuk pernyataan item 6 dan 13 memberikan kontribusi paling besar pada variabel Efektivitas Kerja Pegawai yaitu sebesar 89,09% dan pernyataan item 10 yang paling kecil dengan persentase sebesar 78,18%. Adapun nilai skor aktual Efektivitas Kerja Pegawai adalah sebesar 2.787 dan total skor ideal sebesar 2.805.

Untuk mengetahui seberapa baik Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang, maka dilakukan perhitungan persentase sebagai berikut.

$$\frac{\text{skor total}}{\text{total skor ideal}} \times 100\% \\ \frac{2.787}{3.300} \times 100\% = 84,45\%$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa persentase variabel Efektivitas Kerja

Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang adalah sebesar berapa baik variabel Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang dapat dilihat dari tabel kriteria penilaian berdasarkan persentase menurut Sugiyono (2011).

Berdasarkan perhitungan di atas, menghasilkan persentase variabel Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten

#### Hasil Uji Korelasi

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai, maka dilakukan uji korelasi instrumen

84,45%. Dalam menentukan se

Sumedang sebesar 84,45% yang menunjukkan bahwa nilai tersebut termasuk pada kategori **sangat baik**,

Dengan demikian, nilai persentase variabel Efektivitas Kerja Pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang lebih besar dari 75% dari kriteria yang diharapkan maka dapat dinyatakan bahwa Ha **diterima** dan Ho **ditolak**.

dengan menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Version 25* yaitu sebagai berikut.

**Tabel 5. Korelasi Variabel Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai**

		Pembagian Kerja	Efektivitas Kerja
Pembagian Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	,713**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		,000
	<i>N</i>	33	33
Efektivitas Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	,713**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	,000	
	<i>N</i>	33	33

\*\* *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Dari data yang telah diolah menggunakan *Software IBM SPSS Statistics Version 25*, maka menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,713. Untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan antara variabel Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai, menurut Sugiyono (2011).

Berdasarkan pengolahan data menggunakan *Software IBM SPSS*

**Hasil Uji Signifikansi**  
Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan atau tidak. Menghitung tingkat signifikansi Pembagian Kerja dengan Efektivitas

*Software IBM SPSS Statistics Version 25* yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,713 menunjukkan bahwa nilai tersebut termasuk pada kategori **Kuat**. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Pembagian Kerja dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang menggunakan bantuan *Software IBM SPSS Statistics Version 25* dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 6. Uji Signifikansi Variabel Pembagian Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	31,107	9,473		3,284	,003
	Pembagian Kerja	,807	,142	,713	5,663	,000

a. *Dependent Variable:* EFEKTIVITASKERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Berdasarkan tabel di atas, menghasilkan bahwa nilai signifikansi antara variabel Pembagian Kerja dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikansi antara variabel Pembagian Kerja dengan variabel Efektivitas Kerja Pegawai. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada (dk=33-2) atau derajat kebebasan sebesar 2,0399, maka t hitung yang telah diolah melalui *Software IBM SPSS Version 25* yang bernilai 5,663, dan dapat dinyatakan bahwa  $t_{hitung}$  lebih

besar dari t tabel atau  $5,663 > 2,0399$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  **ditolak** dan  $H_a$  **diterima** sehingga hubungan kedua variabel tersebut signifikan.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang, maka dilakukan uji koefisien determinasi (derajat keterikatan) dengan menggunakan *Software IBM SPSS Statistics Version 25* sebagai berikut.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Variabel Pembagian Kerja Terhadap Variabel Efektivitas Kerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,713 <sup>a</sup>	,509	,493	5,765

a. *Predictors:* (Constant), PEMBAGIANKERJA

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan *Software IBM SPSS Version 25*

Berdasarkan data yang telah diolah di atas, menghasilkan bahwa nilai R Square sebesar 0,509 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan variabel Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dengan persentase  $0,509 \times 100\% = 50,9\%$ , kemudian sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain selain Pembagian Kerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$

yang menyatakan “Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang” **ditolak** dan  $H_a$  yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang” **diterima**.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Pencapaian Pembagian Kerja di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang dengan dimensi adanya perincian aktivitas, adanya perincian tugas, adanya beban tugas yang

diberikan, memiliki pemahaman tugas, pemberian tugas yang merata, penempatan pegawai yang tepat, dan penilaian hasil kerja yang menghasilkan persentase sebesar 77,79%, dan dapat

dikategorikan baik. Sedangkan tingkat tanggapan responden yang memberikan kontribusi paling besar pada variabel Pembagian Kerja yaitu sebesar 86,60% pada pernyataan item 15 dan kontribusi paling kecil dengan persentase sebesar 60% pada pernyataan item 6.

Pencapaian Efektivitas Kerja Pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang dengan dimensi karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, karakteristik pekerja, serta kebijakan dan praktek manajemen yang menghasilkan persentase sebesar 84,45% dan dapat dikategorikan sangat baik. Sedangkan tingkat tanggapan responden yang memberikan kontribusi paling besar pada variabel Efektivitas Kerja Pegawai yaitu sebesar 89,09% pada pernyataan item 6 dan 13 serta kontribusi paling kecil dengan persentase sebesar 78,18% pada pernyataan item 10.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang. Hal ini terbukti dengan hasil perolehan harga  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t$  tabel atau  $5,663 > 2,0399$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya terdapat hubungan pembagian kerja dengan efektivitas kerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang.

Pembagian kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang koefisien determinasinya sebesar

50,9% dan dikategorikan sedang, kemudian sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain selain Pembagian Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pembagian Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) di Kabupaten Sumedang.

#### Saran

1. Sebaiknya pembagian kerja pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang dilaksanakan secara merata dan tidak menyebabkan tumpang tindih pekerjaan, serta bahkan kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang disarankan agar dapat menambahkan jumlah pegawai supaya sesuai dengan beban tugas yang diberikan sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaan dengan optimal.
2. Sebaiknya pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang menciptakan iklim organisasi yang baik di dalam lingkungan maupun di luar lingkungan kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang yaitu dengan cara memperbaiki hubungan antar pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Sumedang dalam melaksanakan pekerjaan agar tidak bersifat kaku serta untuk menciptakan komunikasi yang baik untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akadun. 2019. *Administrasi Perusahaan Negara*. Bandung: Alfabeta
- Anggara, Sahya. 2018. *Ekologi Administrasi Holistik, Kontemporer, dan Konstektual*. Bandung: Pustaka Setia
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Fathoni, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor
- Fitriani, Nadia. 2018. *Pembagian Kerja Pada Bidang Pengawasan Pengendalian Lalu Lintas dan Parkir Dinas Perhubungan Kabupaten*

- Sumedang. (Skripsi). Sumedang: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang
- Garnida, Agus dan Priansa, Donni Juni. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif Efisien dan Profesional*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Herawati, Herni. *Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung*. Jurnal. Bandung: Ilmu Administrasi Universitas Pasundan. [Online]. Tersedia: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.unpas.ac.id/14128/&ved=2ahUKEwiEt7rglOfmAhW-6XMBHVfjB3AQFjAAegQIBxAE&usg=AOvVaw2ZdEWwFdr8Vb7bGAmI EVj>
- Makmur. 2015. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refita Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Silalahi, Ulbert. 2007. *Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Silawati Dewi, Tri. 2005. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Dupantex Kabupaten Pekalongan*. (Skripsi). Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang. [Online]. Tersedia: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://lib.unnes.ac.id/463/1/1147.pdf&ved=2ahUKEwjHzeyGk-fmAhX7IbcAHUSKA2EQFjAAegQIBhAE&usg=AOvVaw1jI3-VP4Jkq-AdUnmqOnh2&cshid=1578045141498>
- Steers, Richard. 1984. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Tobing, Ima A.N. 2017. *Hubungan Pembagian Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Bayu Mandiri Surabaya*. (Skripsi). Surabaya. [Online]. Tersedia: <http://karyailmiah.narotama.ac.id/files/HUBUNGAN%20PEMBAGIAN%20KERJA%20DENGAN%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20CV.%20BAYU%20MANDIRI%20SURABAYU.pdf>
- Warliyah, Siti. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tanjungkerta Kabupaten Sumedang*. (Skripsi). Sumedang: Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Sebelas April Sumedang.