

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PADA PT. RINJANI KARTANEGARA DI DESA BAKUNGAN

Oleh : Yonathan Palinggi

Penulis adalah Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract :

PT. Rinjani mammal is one of the companies in Kutai regency engaged in coal company with Manager Mr Bhondan Soeryo as for the study was conducted on the operational part of the PT. Rinjani mammal which is located Jln. Dayaku gate Village Subdistrict Bakungan Loa Janan RT. 10. The number of existing employees in the Operations Section at PT. Rinjani Kartanegara Loa Village Hyacinths Loa Janan subdistrict totaled 179 employees and operates in the village Bakungan Kukar. The purpose of this study was to determine the amount of variable division of labor Against Employee Effectiveness of Operations at PT. Rinjani Kartanegara In the village Bakungan and to answer the truth of the hypothesis that has been proposed investigators. The analytical tool used in this research is simple regression method with SPSS 21.0 For Windows, with a population of 179 respondents an. From the research results can be concluded that it is indeed a significant difference between the variable division of labor on the operational part of the effectiveness of employees at PT. Rinjani Kartanegara Regency. Thus the hypothesis proposed in this study is: "That the Working Pembagian variables significantly influence the Employee Effectiveness of Operations at PT. Rinjani Kartanegara In the village Bakungan District of Loa Janan "acceptable because they proved to be true.

Keywords: *Distribution, Effectiveness*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia penting bagi perusahaan, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Melalui Sumber Daya Manusia suatu organisasi akan mampu berkembang dan sebaliknya, kehancuran suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan Sumber Daya Manusia. Untuk itu konsep pengelolaan pegawai atau karyawan menjadi penting dalam organisasi

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya. Berkaitan dengan ini maka tindakan yang paling tepat untuk dilakukan adalah mengadakan penyaringan atau seleksi karyawan sebelum adanya pembagian kerja. Hal ini amat penting dan tidak boleh diabaikan karena bisa saja terjadi tenaga kerja yang diperoleh perusahaan tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Terpilihnya karyawan yang tepat dapat memperkokoh suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Keliru memilih pegawai, dapat sangat merugikan baik dari segi waktu, biaya maupun

semangat kerja. Dalam melaksanakan seleksi, suatu organisasi sebaiknya menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon tenaga kerja sebelum mereka ditolak atau diterima. Hal ini bertujuan agar seleksi bisa dilaksanakan seobyektif mungkin. Setelah melaksanakan seleksi, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah penempatan, yaitu menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.

Tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan tertentu hendaknya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada dasarnya setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup usahanya.

Luas sempitnya tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam

keadaan yang demikian, suatu organisasi atau perusahaan dituntut mampu menyediakan sejumlah karyawan sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi karyawan yang ada belumlah cukup sehingga perlu adanya pembagian kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan. Sejalan menurut Menurut Nitisemito (2006 :118) Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Jadi pembagian kerja merupakan perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu.

Oleh karena itu pembagian kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya pembagian kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan.

PT. Rinjani Kartanegara adalah salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Kutai Kartanegara yang bergerak dibidang batu bara dengan Manager Bapak Bhondan Soeryo adapun pada penelitian ini dilakukan pada bagian operasional pada PT. Rinjani Kartanegara yang beralamat jln. Gerbang Dayaku Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan RT. 10. Jumlah karyawan yang ada pada Bagian Operasional Pada PT. Rinjani Kartanegara Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan berjumlah 179 karyawan dan beroperasi di Desa Bakungan Kutai Kartanegara dengan hasil produksi pertahunnya 1,007, 734.163 ton yang dihasilkan setiap tahunnya. Bagian Operasional mempunyai tugas mengawasi dan megkoordinir bagian-bagian yang ada pada departemen operasional, membuat perencanaan produksi,

mengawasi jalannya proses produksi dan bertanggung jawab atas kelancaran proses produksi serta membuat laporan-laporan berdasarkan informasi-informasi dari masing-masing bagian di departemen operasional yang ditujukan pada direktur maupun departemen-departemen yang terkait.

Penyaringan atau seleksi karyawan sebelum adanya pembagian kerja merupakan langkah awal perusahaan untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang mempunyai tingkat keahlian sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan. Setelah mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, selanjutnya menetapkan pembagian kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan. Pembagian kerja yang baik dan sesuai akan menimbulkan efisiensi dari segi waktu, biaya, tempat, tenaga dan sebagainya. Dengan adanya efisiensi maka perusahaan akan memperoleh profitabilitas yang tinggi dan setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu pembagian kerja dengan penempatan kerja, beban kerja, serta spesialisasi pekerjaan yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja.

Menurut pengamatan awal peneliti yang bertanya kebeberapa karyawan tentang pembagian kerja yang sudah ada masih belum cukup sesuai dengan harapan karyawan seperti beberapa karyawan yang penempatan kerjanya tidak sesuai dengan bidangnya, beban kerja yang juga terlalu berlebihan terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan kurang mengertinya beberapa karyawan dengan tugas baru yang diberikan untuk menyelesaikan sampai tengat waktu yang diberikan dikarenakan kurang mempunyai pengalaman kerja serta pengetahuan tentang melakukan tugasnya.

Dengan adanya pembagian kerja maka karyawan dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Hasibuan (2007 : 87), fektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Menurut Amsyah (2003 ; 130) efektivitas adalah "kegiatan mulai dengan adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun dari hubungan antar unit dan didalam unit itu sendiri"

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Handoko, 2005 ; 103)

Dari berbagai pengertian efektivitas kerja diatas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa efektivitas kerja adalah satu ukuran hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai / karyawan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, peneliti menggunakan kriteria ukuran yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006, 94) yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas kerja yang semua bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak lebih konkrit dan dapat diukur, beberapa analis organisasi berusaha mengidentifikasikan segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini, walaupun ada sederetan panjang kriteria evaluasi yang dipakai, namun kriteria yang paling banyak dipakai meliputi berikut ini:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
- b. Prestasi kerja
- c. Kepuasan kerja
- d. Kemampuan memberikan hasil kerja
- e. Pencapaian sumber daya (Hasibuan, 2007 ; 94)

Pembagian Kerja

Induk kajian pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan

siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan.

Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing – masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja. analisis jabatan perlu dilakukan agar dapt mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan. Manu-rut Hasibuan (2007:28) analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. analisi pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakandalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai.

Menurut Hasibuan (2007:33) Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2004:125) pembagian tugas adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mngenai pekerjaan. Menurut Nitisemito (2006 :118) Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan

Untuk mengukur pembagian kerja digunakan menurut Nitisemito (2006 :174). indikator-indikator sebagai berikut :

1. Penempatan karyawan
Penempatan karyawan ialah bahwa setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancer.
2. Beban kerja
Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu.

Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

3. Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri. Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut : “Bahwa variabel Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Rinjani Kartanegara Di Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan”

BAHAN DAN METODE

PT. Rinjani Kartanegara merupakan salah satu usaha non organisasi politik nirlaba yang mencakup baik hulu (eksplorasi dan eksploitasi) dan hilir (pemasaran jasa distribusi, pemanfaatan dan pertambangan) aspek industri batubara di Indonesia. PT. Rinjani Kartanegara selaku badan usaha pertambangan batu bara yang direktur utama Bapak Nordiansyah Nasrie yang beralamatkan jln. KH. Sirajd Salman ruko Grand Mutiara Blok.B No.29 Samarinda. PT. Rinjani Kartanegara didirikan berdasarkan Akta Pendirian Perusahaan pada tanggal 19 Agustus 2008 dihadapan Notaris Bambang Sudarsono, SH, maka didirikan secara resmi PT.RINJANI KARTANEGARA dengan Akta Pendirian Nomor 109 dengan area seluas 1.933 hektare di Kecamatan Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur.

Surat Ijin Usaha Pertambangan Nomor :

38/13-17/PM/III/2008. Surat Ijin Jasa pertambangan Nomor: 188.4/2089/404.3.17/2008 berdasarkan Surat Pengesahan Menteri Kehakiman Nomor : C2-1.933 HT.01.01 Tahun 2008 dengan Tanda Daftar Perusahaan Nomor : 13.17.1.51.01006 serta Nomor Pokok Wajib Pajak : 01.743.743.5-641.000.

Adapun visi dan misi dari PT. Rinjani Kartanegara sebagai berikut :

VISI

- Untuk menetapkan standar keunggulan dalam setiap usaha pertambangan batubara
- Untuk memimpin industri batubara ke tingkat produktivitas, keselamatan, keunggulan dan tanggung jawab sosial dan kesadaran lingkungan agar tetap terjaga

MISI

- Untuk meningkatkan produksi batubara dan pemanfaatan secara ekonomis dan berkesinambungan.
- Untuk mengatasi challenges dan peluang yang mempengaruhi hadir batubara dan masa depan.
- Untuk afektif berfungsi sebagai advokat batubara ini.

Untuk mendorong lingkungan yang menguntungkan bagi investasi dan

Model analisis data, sesuai dengan objek penelitian ini dimana variabel independen yang digunakan satu variabel, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan model regresi sederhana. Adapun model persamaan yang dipergunakan berikut :

$$Y = a + bX \quad (\text{Sugiyono, 2010 ; 261})$$

Dimana :

Y = Efektivitas kerja

X = Pembagian Kerja

a = Konstanta nilai yang tidak dipengaruhi oleh variabel X

b = Koefisien Regresi Parsial

Untuk mencari parameter yang belum diketahui dalam persamaan tersebut yaitu a dan b, dibutuhkan persamaan pembantu yaitu sebagai berikut : (Sugiyono, 2010 ; 262)

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\Sigma Y - b \cdot \Sigma X}{n}$$

Analisis selanjutnya adalah menghitung seberapa besar korelasi (hubungan keeratan) antara pembagian kerja dan efektivitas kerja dengan rumus sebagai berikut dibawah ini : (Sugiyono, 2010 : 228)

$$r = \frac{n \cdot (\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Tabel 3.1
Interval korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hasil perhitungan tersebut dapat diterima atau tidak, dipakai hasil perhitungan uji t sebagai berikut :

a. rumus distribusi t :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2010, 230)

b. *Level of Significant* = 0,05

c. $H_0 : \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ (ada pengaruh)

d. Kriteria pengujian

- Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika t tabel < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

HASIL PENELITIAN

Dari analisis antara variabel pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian operasional pada PT. Rinjani Kartanegara Kabupaten Kutai Kartanegara persamaan regresinya adalah $Y = 2,496 + 0,334X$.

- Hasil persamaan regresi sederhana tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar 2,496 menyatakan bahwa jika variabel pembagian kerja tidak ada sama sekali maka efektivitas

kerja karyawan akan selalu tetap *constant* sebesar 2,496. Maksudnya jika variabel pembagian kerja tersebut mendukung dan baik maka efektivitas kerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya jika variabel pembagian kerja tersebut tidak mendukung atau tidak efektif maka efektivitas kerja karyawan akan menurun.

- *Koefisien* regresi X pembagian kerja bertanda positif (+) sebesar 0,334 menyatakan bahwa peningkatan satu satuan variabel pembagian kerja akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,334 dan sebaliknya jika *variabel pembagian kerja* diturunkann sebesar satu satuan maka bisa menurunkan efektivitas kerja sebesar 0,334.
- Berdasarkan tabel korelasi terlihat bahwa hubungan antara variabel pembagian kerja terhadap efektivitas kerja adalah rendah hubungannya. Karena didalam penelitian ini menggunakan 1 variabel independen maka angka yang digunakan untuk mengetahui sumbangan pengaruh kedua variabel tersebut adalah angka *R square* adalah 0,149 berasal dari 0,386², hal ini berarti 14,9% tingkat hubungan antara variabel efektivitas kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi variabel pembagian kerja sebesar 14,9%, sedangkan sisanya 85,1% efektivitas kerja dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar dari penelitian ini seperti budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tidak dilakukan didalam penelitian ini.
- Nilai t hitung (t_h) *variabel* pembagian kerja yang didapat sebesar 3,017 sedangkan t tabel atau t daftar (t_d) dengan derajat kebebasan (*degree of the freedom*) pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$), sebesar 1,684 yang berarti ($t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} = 1,684$). Dengan demikian H_1 dan H_0 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian operasional pada PT. Rinjani Kartanegara Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan demikian hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini yaitu : " Bahwa variabel Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Operasional Pada PT. Rinjani Kartanegara Di

Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan “ diterima karena terbukti kebenarannya.

- Berpengaruhnya variabel pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian operasional pada PT. Rinjani Kartanegara Di Desa Bakungan Kecamatan Loa Janan dikarenakan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuannya, beban kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dan kemampuan karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan secara tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil ini diperkuat menurut Menurut Hasibuan (2007:33) Pembagian kerja yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. dalam melakukan aktivitas perusahaan selalu membutuhkan sekali adanya Manajemen. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan manajemen yang baik dan efektif, untuk itu semua tugas yang ada organisasi harus dibagi-bagi pada karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut, atau dengan kata lain untuk melaksanakan semua tugas karyawan maka perlu adanya pembagian kerja. Pembagian kerja adalah Perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil jawaban responden tentang jabatan rangkap dalam perusahaan ,dapat diketahui bahwa masih ada karyawan yang mengemban dua jabatan sekaligus, sehingga dalam melaksanakan tugasnya ada salah satu tanggung jawab yang terabaikan. Seharusnya hal semacam ini dihindari agar efektivitas kerja akan lebih baik dan hasil produksi akan meningkat, sehingga profitabilitas perusahaan juga meningkat.
2. Saran bagi Bagian Operasional PT. Rinjani Kartanegara dimana didalam penelitian ini masih terdapat sisa sebesar 85.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi,

disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja agar tetap menjadi perhatian untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Alek S. Nitisemito, 2006, Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Henry Simamora. (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P, Hasibuan, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Peter F. Drucker, (2004), Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles, New York, Harper & Row, Publisier, Inc.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2004. Performance Appraisal. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter, Management, Edisi ke 7ed., Prentice Hall, New Jersey, 2003
- Sondang P. Siagian. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta
- T. Hani Handoko,. 2005. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.