

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG SUB DIVRE PEMATANGSIANTAR

Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Nora Januarti Panjaitan
(Politeknik Bisnis Indonesia)

Abstrak

Pembagian kerja adalah merupakan penjadwalan kerja personalia karyawan di suatu perusahaan. Fungsi pembagian kerja ini adalah untuk memudahkan dan menghindarkan bentrok kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana dengan data yang diolah secara statistik dengan program SPSS for windows versi 20.00 dengan jumlah seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 14 orang pegawai sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar

Kata Kunci : Pembagian Kerja, Prestasi Kerja, Berpengaruh Terhadap Pada Sumber Daya Manusia

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia merupakan suatu fondasi atau dapat juga disinkronisasikan dengan modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang paling penting Hasibuan, (2007).

Sesuai dengan konsep Manajemen Sumber daya Manusia yang berbunyi *The Right man is in the right place* yang mengandung arti bahwa sumber daya manusia yang tepat berada pada departemen yang tepat. Untuk itu diperlukan perencanaan sumber daya manusia. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, prestasi tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Bulog merupakan Perusahaan Umum BUMN yang bergerak di bidang pangan berperan untuk membantu menjaga ketahanan pangan terutama bagi masyarakat yang berpendapatan rendah. Dalam melaksanakan kegiatannya Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar menginginkan agar semua karyawan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan baik. Pada beberapa instansi, sering terlihat adanya pembagian kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja baik dari segi latar belakang pendidikan ataupun bobot kerja yang diemban.

Karena itu perlu dilakukan penelitian tentang pembagian kerja di Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar apakah para karyawan telah memenuhi kapasitas dalam suatu unit kerja tertentu dan apakah bobot kerjanya sesuai dengan kemampuannya. Dan

ternyata Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar masih mengalami masalah atau hambatan, seperti tampak pada bagian pelayanan publik dan bagian Minku (administrasi keuangan). Berdasarkan uraian diatas, penulis mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian– uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : “ Apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar.
- b. Untuk memperluas pengetahuan penulis tentang teori-teori yang berhubungan dengan Pembagian Kerja dan Prestasi Kerja.

Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wewenang penulis tentang pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukkan dalam merumuskan kebijakan dan tindakan-tindakan selanjutnya, sehubungan dengan penggunaan pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pembagian Kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Konsep ini disebut synergy. Tiang dasar pengorganisasian adalah pembagian kerja (division of labor) yang memungkinkan synergy terjadi.

Pembagian kerja merupakan suatu bagian dari Job Analysis. *Job analysis is a process to study the patterns of activities to determine the tasks, duties and responsibilities needed for a job* Davis, dkk, (2000:6) yang mengandung arti bahwa analisa jabatan pekerjaan adalah suatu proses untuk meneliti atau mengamati suatu pola aktivitas guna menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan atas suatu pekerjaan atau jabatan. Sehingga dengan demikian, dari analisa jabatan itulah dapat diketahui pula kualitas personil yang bagaimana dan jumlah berapa diperlukan dalam suatu organisasi untuk mendukung jabatan tersebut. Proses aktivitas ini adalah sebuah upaya dalam menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan. Karena perusahaan akan baik jika sumber daya manusianya mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan baik, spesifik serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja. Analisis jabatan sangat

perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi, pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.

Analisa jabatan pada dasarnya merupakan alat bagi pimpinan organisasi dalam memecahkan masalah ketenagakerjaan secara manusiawi. Analisa jabatan dapat memberikan manfaat dalam banyak hal seperti Martoyo, (2000:24) antara lain:

- a. Dalam penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja
- b. Dalam pendidikan
- c. Dalam penilaian jabatan
- d. Dalam perbaikan syarat-syarat pekerjaan
- e. Dalam perencanaan organisasi
- f. Dalam penindakan dan promosi

Indikator Pembagian Kerja

Untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah 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 lancar dan tidak maksimal.

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 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 keterampilan 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, spesialisasi pekerjaan bukan berarti merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa Inggris yaitu kata "achievement". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "to achieve" yang berarti "mencapai" maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai".

Prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Prestasi kerja atau kinerja juga dapat diartikan sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan

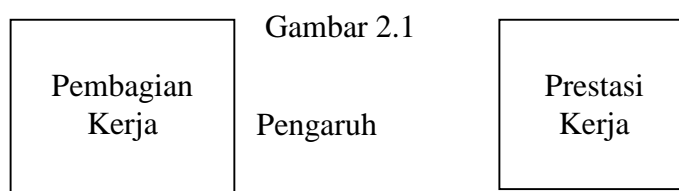
Indikator Prestasi Kerja

Menurut Supardi (1989:69) indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah:

- a. **Kualitas kerja**
Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.
- b. **Kuantitas kerja.**
Meliputi keluaran atau output dan target kerja dalam kuantitas kerja.
- c. **Hubungan kerja.**
Merupakan penilaian berdasarkan pada sikap dan kerjasama karyawan, terhadap pimpinan atau atasan, terhadap pihak perusahaan dan kesediaan dalam menerima perubahan kerja.
- d. **Penyesuaian pekerjaan**
Merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya tugas kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- e. **Ketangguhan**
Merupakan pengukuran dari segi kemampuan orang atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas.
- f. **Keselamatan Kerja**
Penilaian tentang bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerjanya.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, maka untuk mengetahui gambaran tentang isi penelitian secara keseluruhan, yang menunjukkan tata hubungan secara utuh digambarkan dalam kerangka pemikiran yaitu:



Sumber: Penulis 2015

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang ditentukan penulis adalah

- a. Tidak terdapat pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja.
- b. Terdapat pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja

III. METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Varabel terikat (Dependent variable).
Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikat ditunjukkan oleh prestasi kerja yang dilambangkan oleh variabel Y
2. Variabel bebas (Independent Variable)
Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini ditunjukkan oleh pembagian kerja yang dilambangkan dengan X

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasinya berjumlah besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi itu. Atas dasar pertimbangan keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi yang akan diteliti. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Jika subyek lebih besar dapat diambil antara 20% - 25% (Arikunto, 2002:112).

Untuk itu, karena jumlah karyawan Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar hanya berjumlah 14 orang maka penulis menetapkan bahwa seluruh populasi menjadi sampel.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Objek Penelitian

Sejarah Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar

Pembentukan suatu badan yang menangani bahan pangan pokok telah dimulai di Indonesia sejak zaman pemerrintah kolonial Belanda dengan terbentuknya Yayasan Bahan Pangan atau Voeding Middelen Fonds (VMF) pada tanggal 25 April 1939 di bawah pembinaan Departemen Ekonomi. Yayasan ini diberi tugas mengadakan pengadaan, penjualan dan penyediaan bahan pangan. Selama masa pendudukan Jepang VMF dibubarkan dan diganti Badan baru bernama Sangyobu-Nanyo Kohatsu Kaisa yang bertugas melakukan pembelian padi dari petani dengan harga yang sangat rendah.

Pada awal kemerdekaan (1945 s/d 1950 didirikanlah dua organisasi untuk menangani penyediaan dan distribusi pangan yaitu dalam wilayah Republik Indonesia terdapat Jabatan Pengawasan Makanan Rakyat (PMR) yang kemudian menjadi Kementerian Penyediaan Makanan Rakyat. Sedangkan dalam wilayah pendudukan Belanda dihidupkan kembali Voeding Middelen Fonds (VMF).

Hasil Analisis

Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dipergunakan dalam penelitian ini dan dalam pengumpulan data sebanyak 14 orang. Karakteristik responden yang di peroleh dari hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner ini terdiri dari: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Tabulasi Data

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden
Pembagian Kerja

No	Tanggapan Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
1.	6		3	5	
2.	9	3		1	1
3.	10	2	1	1	
4.	13			1	
5.	8	3	3		

Sumber: Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar 2015 (Hasil Pengolahan)

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden
Prestasi Kerja

No	Tanggapan Responden				
	SS	S	RG	TS	STS
1.	6	4	2	2	
2.	11	1	2		
3.	7	6	1		
4.	12		2		
5.	9	5			
6.	10	3	1		

Sumber: Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar 2015 (Hasil Pengolahan)

Tabel 4.7
Nilai Kinerja Pada Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar

No	Pembagian Kerja	Prestasi Kerja
1	3.60	4.50
2	4.00	4.83
3	4.20	3.67
4	5.00	5.00
5	4.40	4.67
6	2.40	3.83
7	4.40	5.00
8	4.00	4.00
9	4.20	4.33
10	5.00	5.00
11	4.60	4.67
12	4.80	4.83
13	4.40	4.00
14	5.00	4.83

Sumber: Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar 2015 (Hasil Pengolahan)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $> 0,199$. Item yang punya r hitung $< 0,199$ akan disingkirkan. Sebuah item akan nilai valid apabila skor total variabel $> 0,199$. Hasil uji validitas dengan mengolah data menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tabel Uji Validitas Variabel Pembagian Kerja (X)

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.289	0,199	Valid

2	0.386	0,199	Valid
3	0.434	0,199	Valid
4	0.672	0,199	Valid
5	0.316	0,199	Valid

Sumber: Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar 2015 (Hasil Pengolahan SPSS)

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa item-item pada variabel pembagian kerja memiliki nilai r hitung > r tabel, sehingga disimpulkan bahwa variabel Pembagian Kerja adalah valid

Tabel 4.9
Tabel Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Nomor	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.310	0,199	Valid
2	0.441	0,199	Valid
3	0.340	0,199	Valid
4	0.517	0,199	Valid
5	0.643	0,199	Valid
6	0.400	0,199	Valid

Sumber: Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar 2015 (Hasil Pengolahan SPSS)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas seluruh item kuisiner Pembagian Kerja mempunyai nilai r hitung > dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari Prestasi Kerja keseluruhan juga valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2006) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60. data primer yang telah diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Pembagian Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.635	5

Sumber: Data diolah SPSS, 2015

Dari tabel diatas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha 0,635 > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pembagian Kerja adalah realibel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.678	6

Sumber: Data diolah SPSS, 2015

Uji reliabilitas variabel Prestasi kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,678 dan nilai tersebut memenuhi kriteria reliabel karena > 0,60.

Berdasarkan hasil analisa regresi linier sederhana dari data yang diolah dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.706	0.662		4.09	0.001
Pembagian_Kerja	0.421	0.153	0.623	2.76	0.017

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data diolah SPSS, 2015

Berdasarkan hasil tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 2.706 + 0,421 (X)$

Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi variabel Pembagian Kerja (X) bertanda positif terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar, yang artinya adalah semakin baik atau tepat pembagian kerja yang diberikan maka prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan oleh penulis yaitu Tidak terdapat pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja, ditolak dan terdapat pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja, diterima

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu pembagian kerja(X) terhadap prestasi kerja maka dapat kita lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	0.389	0.338	0.37795

a. Predictors: (Constant), Pembagian_Kerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS, 2015

Dapat dilihat dari tabel diatas nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,389 atau 38,9%. Ini berarti bahwa 38,9% peningkatan Prestasi Kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre adalah berdasarkan Pembagian Kerja yang diberikan dan 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

V. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Pembagian kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar, dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,421. Yang artinya bahwa Prestasi Kerja karyawan dipengaruhi oleh Pembagian Kerja yang diberikan.
2. Pembagian Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar sebesar 38,9 % dan sisanya 61,1% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Dengan kata lain beban kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja tidak begitu besar tetapi ternyata beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan analisa, evaluasi, dan hasil di lapangan serta kesimpulan yang telah dirumuskan diatas, maka perlu adanya untuk mengajukan saran-saran yang relevan untuk memecahkan permasalahan yang ditemukan dalam analisis kenyataan di lapangan. Dengan demikian diharapkan dapat berguna bagi responden dan menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi instansi terkait untuk mengambil kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang.

Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa, pembagian kerja dan prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap pada Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar. Untuk itu, disarankan kepada pemimpin mempertahankan pembagian kerja untuk setiap pegawai sehingga dapat memaksimalkan prestasi kerja para pegawai tersebut.
2. Bahwa pembagian kerja artinya memperkecil dan mempermudah pegawai dalam melakukan kerja disebabkan perkecilan kerja akan mempermudah pegawai dalam melakukan tugasnya. Oleh sebab itu disarankan, agar Bulog Sub Divre Pematangsiantar tetap mempertahankan prinsip pembagian kerja.
3. Perlunya kejelasan yang cukup tentang uraian atau tugas pokok bekerja sehingga pegawai dalam melakukan pekerjaan akan lebih terarah dalam mencapai hasil kerja.
4. Disarankan bahwa dalam recruitment pegawai Bulog Sub Divre Pematangsiantar, agar dalam perekrutan pegawai mempertimbangkan batas pendidikan untuk sarjana, karena faktor kemudahan dalam pemahaman dan pelaksanaan tugas- tugas kerja.

REFERENSI

- Adam Smith dan Herujito, 2001, *Wealth Of Nation* mengatakan ” Bahwa Spesialisasi Mampu Meningkatkan Hasil Kerja dan Efisiensi Sumber Daya Digunakan Dengan Baik.
- Arfida, 2003, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Daft, 2006, *Manfaat Pembagian Kerja*, Jakarta, Salemba Empat.
- Davis, dkk, 2000, *Job analysis is a process to study the patterns of activities to determine the task, duties and responsibilities needed for a job.*
- Dewi Tri Silawati, 2005, *Penelitian Terdahulu Pada Bagian Produksi Di PT. Dupantex*, Kabupaten Pekalongan.
- Fakhiran Amrullah, 2011, *penelitian pada PT. Galangan*, Balikpapan.

- Gomes, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hariandja, 2002, Pengetahuan dan Keahlian Begitu Luas, Sehingga Dalam Rentang Hidup Tidak Mungkin Dapat Mengetahui Lebih Banyak Daripada Sebagian Kecil Daripadanya.
- Hasibuan, 2007, Pembagian Kerja adalah Informasi yang Menguraikan Tugas dan Tanggung Jawab, Kondisi Pekerjaan, Hubungan Pekerjaan, dan Aspek-Aspek Pekerjaan Pada Suatu Jabatan Tertentu Dalam Organisasi.
- Herujito, Emili Durkheim, 2001, Seorang Sosiolog Menuliskan Bahwa Spesialisasi Pekerjaan Membuat Suatu Pekerjaan Menjemukan Pekerjaan Tersebut Merusak Moral Pekerja.
- Kartika Lili, 2007, Melakukan Penelitian Di Bank Bukopin, Cabang Palembang.
- Kurniawan, Saiful, 2006, Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Pretasi Kerja Bagian Produksi Di Perusahaan Meubel PT. Octa Persada Malang, Malang, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang.
- Pophal, 2008, Pembagian Kerja Adalah Rekaman Tertulis Mengenai Tanggung Jawab Dari Pekerjaan Tertentu.
- Rivai, 2004, Pembagian Tugas Adalah Hasil Analisis Pekerjaan Sebagai Rangkaian Kegiatan atau Proses Menghimpun dan Mengolah Informasi Mengenai Pekerjaan.
- Supardi, 1989:69, Indikator-Indikator Penilaian Prestasi Kerja.
- Sutrisno, 2007, Pengukuran Prestasi Kerja Diarahkan Pada Enam Aspek Yang Merupakan Bidang Prestasi Kerja Bagi Perusahaan Yang Bersangkutan.
- Sugiyono, 2002, Metode Penelitian Bisnis. Bandung, Alfabeta.
- T. Hani Handoko, 1198, Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasional, Yogyakarta, penerbit BPF.