

# ANALYSIS OF DIVISION OF LABOR AND AUTHORITY EMPLOYEES IN RAISING WORK ACHIEVEMENT AT CV.ANEKA JAYA

**Muhammad Fadli**

STIA Al Gazali Barru  
muhfadli@algazali.ac.id

## ABSTRACT

*This research entitled an Analysis of Division of Labor and Authority Employees In Raising Work Achievement at CV.Aneka Jaya. The research backed by the division of labor and authority employees who still work specialization overlap lame which is still not accordance with the educational background and ability of employees. The purpose of this research is to know the division of labor and authorized employee who applied in increasing employee achievements. The theory that researchers use in this research are The Division of Labor, Authority of Employees and Work Achievement. Research methods used by the author in this research is descriptive qualitative. Researchers want to portray and analyze overall regarding the system of division of labor and the delegation of authority will have an effect on the achievements of the work accomplished through the performance assessment which evaluated periodically. Researchers use interview technique to get the needed information to key informant that is, Supervisor and main informant that is staff employees. Researchers also conduct research while observation is taking place. Division of labor and the authority exercised by the employees of CV.Aneka Jaya of Barru still not equitable because the existences of a lame job overlap. This has an impact on employee achievement where each employee is always given a target every month by the company. Performance assessment undertaken by the company is done through the given target every month. It will be evaluated for employees working to maximum and not maximum work. Based on this research can also be drawn the conclusion that the training and adjustment towards new employees is very important to do. Because, there are still employees working*

*not accordance with the educational background. Then, self motivation, trust, bonus or reward, the division of labor and authority employees, communication and team work are factors that encourage the achievement of the desired employee achievements. In addition, the company must also pay attention to the welfare and comfort of employees so they can work optimally.*

*Keywords : Division of Labor, Authority Employees, Work Achievement.*

## **ANALISIS PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA CV.ANEKA JAYA**

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini berjudul Analisis Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada CV.Aneka Jaya. Penelitian ini dilatarbelakangi pembagian kerja dan wewenang karyawan yang masih timpang tindih serta spesialisasi kerja yang masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pembagian kerja dan wewenang karyawan yang diterapkan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Teori yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah Pembagian Kerja, Wewenang Karyawan dan Prestasi Kerja. Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Peneliti ingin memberikan gambaran dan menganalisis secara keseluruhan mengenai sistem pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dicapai melalui penilaian kinerja yang dievaluasi secara berkala. Peneliti menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan kepada informan kunci yaitu Supervisor dan informan utama yaitu staff karyawan. Peneliti juga melakukan observasi saat penelitian berlangsung. Pembagian kerja dan wewenang karyawan yang diterapkan oleh CV.Aneka Jaya masih belum merata karena masih adanya timpang tindih pekerjaan. Hal ini berdampak pada pencapaian prestasi kerja karyawan dimana setiap karyawan selalu diberikan target setiap bulannya oleh perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan melalui target yang diberikan setiap bulannya. Kemudian akan dilakukan evaluasi bagi karyawan yang bekerja secara maksimal dan karyawan yang tidak maksimal bekerja. Berdasarkan penelitian ini juga dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan masa penyesuaian terhadap karyawan baru sangat penting dilakukan. Karena, masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Kemudian, motivasi diri, kepercayaan, bonus atau reward, pembagian kerja dan wewenang karyawan yang merata,*

*komunikasi dan kerja tim adalah faktor-faktor yang mendorong tercapainya prestasi kerja karyawan yang diinginkan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan supaya mereka bisa bekerja secara optimal.*

*Kata Kunci : Pembagian, Wewenang, Karyawan, Prestasi Kerja.*

## **A. PENDAHULUAN**

Perusahaan atau organisasi yang memiliki struktur organisasi dan sistematis kerja yang efektif dan efisien, cenderung akan berpeluang menjadikan perusahaan atau organisasi yang digelutinya semakin pesat bertumbuh serta berkembang. Di samping itu pula, organisasi atau perusahaan tersebut kemungkinan besar akan terhindar dari persoalan-persoalan dalam mengerjakan tugasnya. Baik organisasi publik maupun organisasi bisnis, pasti akan memilih strategi yang efektif guna menjalankan sistem yang akan diterapkan di dalam lingkungan organisasinya.

Kemajuan teknologi yang semakin maju dan berkembang pesatnya ilmu pengetahuan, menjadikan manusia semakin berpikir kritis dalam melakukan setiap aktivitasnya. Dalam sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada dasarnya adalah satu modal utama

dan memegang peranan penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia. Karena, kunci sukses sebuah perusahaan tidak hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor sumber daya manusia sangat berperan besar dalam suksesnya suatu perusahaan.

Adanya perencanaan sumber daya manusia yang matang, maka produktivitas tenaga kerja atau karyawan yang telah ada dapat ditingkatkan. Hal tersebut dapat direalisasikan dengan adanya penyesuaian. Misalnya dalam hal pembagian kerja dan pendelegasian wewenang karyawan yang baik. Sehingga, setiap pekerja atau karyawan dapat mengeluarkan kemampuannya masing-masing secara optimal dan bisa menghasilkan sesuatu yang berhubungan langsung dengan kebutuhan perusahaan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam menyokong kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi, ini akan menjadikan perusahaan memilih dan harus berusaha mendapatkan karyawan yang tepat guna, baik kualitas ataupun kuantitasnya. Sehubungan dengan hal

ini, maka perusahaan harus melakukan tindakan penyeleksian dan penyaringan karyawan yang tepat sebelum adanya pembagian kerja. Hal tersebut tidak boleh dianggap sebelah mata oleh

perusahaan karena akan berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri. Bisa saja karyawan yang direkrut tidak sesuai dengan standarisasi perusahaan sehingga dapat memperburuk kondisi perusahaan. Dengan melakukan pemilihan karyawan yang tepat, akan memperkuat situasi perusahaan secara positif. Setelah dilakukannya seleksi, tahapan berikutnya adalah penempatan, yaitu menempatkan orang yang tepat pada jabatan tertentu yang sesuai dengan standar perusahaan. Penyeleksian dan penempatan karyawan pada posisi tertentu hendaklah sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki.

Pembagian kerja adalah salah satu faktor penting karena dengan adanya pembagian kerja, dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Selain itu, adanya pembagian kerja dapat mengurangi dan menghindari kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan, dan saling lempar tanggung jawab antar karyawan bisa terjadi kesalahan maupun kesulitan.

Oleh karena itu, adanya pembagian kerja dan wewenang karyawan secara efektif dapat mengatasi berbagai macam kemungkinan yang terjadi tersebut.

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu yang menjadi bahan referensi dalam penelitian ini, terdapat banyak hal yang telah dikemukakan. Jurnal dengan judul "Analisis Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dealer Cemara Agung Motor Magetan" oleh Nurul Mutmainah (2011) mengemukakan bahwa adanya pembagian kerja dan wewenang kerja yang jelas dan sesuai dengan kriteria posisi yang nantinya diberikan serta melalui persyaratan dari pihak perusahaan, maka hal ini akan menghasilkan karyawan yang berprestasi dan berkompeten. Ini dikarenakan pembagian kerja dan wewenang karyawan dilakukan secara tepat dan adanya rasa tanggung jawab oleh masing-masing karyawan sehingga pemilik dapat melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Kemudian, jurnal dengan judul "Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta" oleh Sartika Dyah Pangastuti, Sigit Santosa, Nurhasan Hamidi (2014), menyatakan bahwa adanya pendelegasian wewenang dan faktor kepercayaan yang diberikan manajer kepada bawahan

untuk akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena dengan kepercayaan tersebut mereka merasa dibutuhkan dan akan berusaha sebaik mungkin untuk dapat menjalankan tanggung jawabnya tersebut.

Dalam melaksanakan kegiatannya, CV.Aneka Jaya menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan dan tugasnya dengan baik. Tetapi dalam hal ini, CV.Aneka Jaya masih belum terlihat bekerja secara efektif dan efisien. Pada beberapa bagian atau unit kerja, terlihat masih adanya spesialisasi kerja yang belum tepat. Misalnya pada bagian atau jabatan yang kosong dalam perusahaan, siapapun bisa saja mendudukinya. Terkadang penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang dan kemampuan yang dimilikinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian demi mengetahui dan menelaah lebih jauh mengapa saat ini banyak perusahaan tidak lagi memandang latar belakang pendidikan karyawan dalam menempatkan posisi yang tepat bagi karyawannya dan apakah pembagian kerja dan wewenang karyawan yang tepat dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan di CV.Aneka Jaya. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan

judul “Analisis Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada CV.Aneka Jaya”.

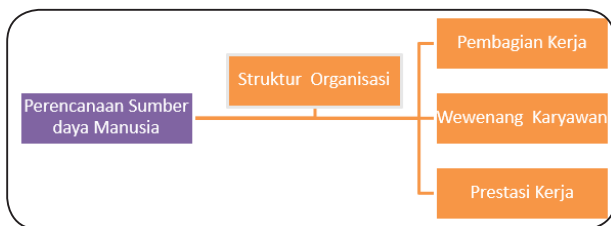
## B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam sebuah penelitian untuk mencapai tujuan penelitian. Metode penelitian sering disebut juga dengan metodologi penelitian. Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis, sedangkan metodologi ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan suatu metode. Jadi, metodologi penelitian ialah suatu pengkajian dalam mempelajari peraturan-peraturan yang terdapat pada penelitian. Ditinjau dari sudut filsafat, metodologi penelitian merupakan epistemologi penelitian, yaitu menyangkut cara kita melakukan penelitian. Dalam hal ini, berisi rumusan tentang objek atau subjek yang akan diteliti, teknik-teknik pengumpulan data, prosedur pengumpulan data, dan analisis data yang berkenaan dengan masalah penelitian tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Penelitian deskriptif (*descriptive research*) merupakan penelitian yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau berbagai variabel. Penelitian deskriptif berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subyek penelitian pada masa saat ini, misalnya sikap atau pendapat terhadap individu organisasi dan sebagainya.

Data deskriptif pada umumnya dikumpulkan melalui metode pengumpulan data, yaitu wawancara atau metode observasi. (Wirartha, 2005 : 154). Dalam pemilihan metode penelitian deskriptif ini, peneliti didasari oleh maksud yang ingin mengkaji dan melihat bagaimana pembagian kerja dan wewenang karyawan yang ada di CV. Aneka Jaya yang dapat berdampak pada peningkatan prestasi karyawan yang ada di perusahaan tersebut.



Gambar 1 Bagan Kerangka Konseptual

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Proses Perencanaan SDM

proses perencanaan sumber daya manusia dapat disesuaikan dengan kebutuhan di tingkat kantor cabang ataupun pusat. Tingkat pusat memiliki kewenangan penuh dalam mengontrol proses perencanaan yang dilakukan kantor cabang, karena semua perintah dilakukan secara terpusat. Ada perencanaan di tingkat cabang dan adapula perencanaan di tingkat pusat. Dan setelah melalui proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan penempatan kerja, masing-masing karyawan diberikan target sesuai dengan bidangnya.

### 2. Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan

Organisasi merupakan suatu wadah bagi banyak individu untuk melakukan sebuah pekerjaan atau tuntutan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan tentu tidak lepas dari sistem pembagian kerja (*Division of Labour*) yang terstruktur dan terkendali, serta wewenang karyawan yang sesuai dengan SOP perusahaan, sehingga membuat segala pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien serta optimal. Hal ini tentu

berhubungan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan yang ada di perusahaan. Untuk CV.Aneka Jaya ini, segala kebijakan dan pengambilan keputusan dilakukan secara terpusat, yaitu mengikuti SOP (Standard Operating Procedure) yang berlaku.

### **3. Manfaat Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan**

Sebelum melakukan pembagian kerja dan wewenang karyawan, satu fase atau tahap yang tidak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan sangat penting dilakukan sehingga diharapkan akan mampu menunjang kinerja dari masing-masing pegawai / karyawan supaya bisa berkontribusi lebih baik kepada perusahaan. Dengan adanya analisis pekerjaan, para pekerja akan mengetahui apa saja yang akan dikerjakannya, bagaimana cara mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu juga dengan prosedur kerja yang disesuaikan dengan SOP yang berlaku dan yang telah ditetapkan oleh tingkat pusat.

Dalam hal penempatan dan pembagian kerja, CV.Aneka Jaya melakukan analisis kebutuhan SDM untuk meminimalkan biaya yang dibutuhkan sebelum melakukan

tindakan. Penempatan dan pembagian kerja disesuaikan dengan posisi yang kosong dan dibutuhkan oleh kantor cabang. Tidak hanya karyawan atau staff yang diberikan target, tetapi Supervisor dan Manager pun diberikan target yang harus dicapai. Karena jika tidak tercapai, maka akan ada kemungkinan bagi Supervisor dan Manager untuk dimutasikan dan dipindahkan ke cabang yang lain.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh para informan bahwa pembagian kerja yang diterapkan oleh CV.Aneka Jaya sudah diuraikan dan dijelaskan dengan baik, sehingga para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Meskipun terdapat masalah yaitu timpang tindh pekerjaan dan target kerja yang terus dibuat oleh perusahaan, namun ini menjadikan para karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat berkontribusi penuh terhadap keberlangsungan perusahaan.

### **4. Pendelegasian Wewenang Karyawan**

Pemberian tugas dan tanggung jawab secara bijaksana kepada bawahan, tentukan membantu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pendelegasian wewenang yang baik akan memicu karyawan tersebut untuk bekerja secara optimal kepada atasan dengan berlandaskan

sikap saling membutuhkan dan kerja sama yang baik. Dengan jumlah pekerja yang bervariasi di setiap cabangnya, perusahaan harus mampu mengoptimalkan para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

## 5. Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Karyawan

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang telah dicapai oleh karyawan dalam bidang yang digelutinya dan akan berdampak pada kinerja dan motivasi kerja yang akan dikerjakan selanjutnya. Penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan guna mengukur dan mengevaluasi hasil kerja dari masing-masing karyawan, sehingga perusahaan dapat menentukan langkah apa yang akan dilakukan kedepannya. Masing-masing karyawan tentu akan mempunyai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja yang berbeda-beda yang dilandasi oleh banyak faktor.

Menurut Hasibuan (2007:33) pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Dan menurut Sutarto (2001:141) pendelegasian wewenang adalah pelimpahan suatu hak kepada seseorang untuk mengambil tindakan

yang diperlukan agar tugas serta tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Dari kedua teori tersebut, dapat dijelaskan bahwa sistem pembagian kerja dan pendelegasian wewenang tidak dapat dianggap sebelah mata oleh perusahaan. Karyawan harus memahami apa yang akan dikerjakannya, mengetahui cara pengerjaannya dan memastikan hasil yang dikerjakannya itu baik dan dapat dipertanggungjawabkan. Adanya analisis pekerjaan membuat *job description* menjadi lebih dipahami oleh karyawan dan akan memudahkan perusahaan dalam membuat spesialisasi kerja terhadap para karyawan. Hal ini menjadi salah satu faktor yang akan menentukan karyawan tersebut bekerja secara optimal atau tidak.

Perusahaan tentu tidak ingin mengalami kerugian atau kemunduran akibat dari ketidaksesuaian antara analisis pekerjaan dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. Ketika perusahaan memberikan target yang harus dicapai, secara otomatis karyawan harus mengikuti dan mengerjakan apa yang diperintahkan oleh atasan kepada dirinya. Dari penelitian yang dilakukan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan bisa bekerja secara maksimal atau tidak, diantaranya:

1. Motivasi diri.

Ini menjadi satu faktor utama yang cukup berpengaruh dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Karena semua karyawan memiliki orientasi pekerjaan yang akan menghasilkan uang. Mengingat banyaknya pengangguran yang ada, mereka tentu tidak mau menyianyikan kesempatan bekerja yang mereka miliki.

2. Kepercayaan.

Ketika karyawan merasa dipercayakan oleh atasan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, maka tingkat kepercayaan dirinya akan bertambah dan tentu mereka akan merasa dihargai oleh atasan dan ini akan membuat mereka semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal dan berusaha sebaik mungkin untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada atasannya.

3. Bonus atau reward.

Bonus ataupun reward merupakan satu hal yang penting diperhatikan perusahaan agar karyawan semakin termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Jika perusahaan memberikan reward yang pantas untuk hasil kerja keras karyawan, tentu karyawan

akan merasa senang dan dihargai dengan sikap perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan para karyawan.

4. Pembagian kerja dan wewenang karyawan yang merata.

Seringnya timpang tindih pekerjaan yang dilakukan perusahaan, tentu ini akan menghambat proses kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan dan mengevaluasi setiap pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang dilakukan agar terhindar dari dampak negatif yang akan ditimbulkan

5. Komunikasi dan Kerja Tim (*Team Work*)

Perusahaan tidak akan bisa lepas dari kerja tim dan komunikasi yang baik. Bagaimanapun, suatu pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik jika adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antara semua elemen yang ada di perusahaan. Baik manager, supervisor, staff, ataupun karyawan lainnya, harus memiliki jiwa kerja tim yang baik guna saling membantu dan bahu-membahu menjaga kestabilan perusahaan

## D. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, yaitu bagaimanakah pembagian kerja dan wewenang karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan di CV.Aneka Jaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pembagian kerja yang diterapkan oleh CV.Aneka Jaya secara keseluruhan belum dapat dikatakan baik. Karena masih adanya timpang tindih pekerjaan yang terkadang menghambat karyawan dalam mempercepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga berdampak pada jam pulang kerja yang terkadang bisa melebihi batas waktu kerja yang normal.
2. Wewenang karyawan yang diberikan sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan. Masing-masing karyawan diberikan wewenang yang berbeda-beda, tetapi tetap mengikuti prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Seorang pimpinan dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan jika dalam keadaan terpaksa atau berhalangan hadir. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kekosongan pekerjaan dalam waktu yang lama sehingga proses

kerja dapat terus berlangsung. Untuk mendelegasikan wewenangnya, atasan dapat membuat briefing dan rapat kecil untuk mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mampu mendorong terciptanya komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

3. Perusahaan selalu memberikan target kepada karyawan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Hal ini tentu membuat karyawan akan terbebani oleh pekerjaan yang akan dikerjakan. Akan tetapi, dalam hal ini perusahaan harus bisa menempatkan posisinya sebagai rumah kedua bagi para karyawan agar karyawan merasa nyaman bekerja dan otomatis akan berusaha bekerja semaksimal mungkin demi keberlangsungan perusahaan.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memiliki beberapa saran yang diharapkan berguna bagi semua pihak yaitu sebagai berikut :

1. Pembagian kerja dan wewenang karyawan harus dilakukan secara merata dan tidak terjadi timpang

- tindih pekerjaan. Hal ini dilakukan agar semua karyawan dapat berkembang skillnya dan bisa optimal mengerjakan pekerjaannya.
2. Perlunya analisis pekerjaan yang lebih baik, mengingat latar belakang jurusan pendidikan yang terkadang tidak sesuai dengan tempat bekerjanya. Akan tetapi, training dan penyesuaian karyawan jangan sampai dihilangkan, melainkan harus tetap ditingkatkan agar karyawan memahami dengan benar apa yang akan dikerjakannya dan mengapa dia harus mengerjakan itu.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku :

- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Harianja, TE. Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto. 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, Singgih. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Singgih. 2007. *Petunjuk Mendirikan Perusahaan Kecil*. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Wirartha, Made I. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: CV. ANDI.

### **Sumber Jurnal :**

Amrullah, Fakhrian., dkk. 2012. Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galangan Balikpapan. Balikpapan : FE UNMUL.

Hermawan, Taufik. 2013. Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. Batam : Manajemen Bisnis POLIBATAM.

Mutmainah, Nurul. 2011. Analisis Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dealer Cemara Agung Motor Magetan. Madiun : IKIP PGRI.