

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT BADAN GEOLOGI BANDUNG

AI NUNUNG
POLITEKNIK PIKSI GANESHA, BANDUNG
e-mail: hjan0967@yahoo.co.id

ABSTRACT

The study was based on the central issue, namely the Employee Work Effectiveness is thought to be caused by low-yet-idimensi Dimens exercise of an optimal division of work. It is not thought to be caused by the exercise of the dimensions of the Division of Labour as a whole Sekretariat badan Geologi Bandung. The approach in this study on the Division of Employment and Employee Work Effectiveness seen in the context of Public Administration by using the dimensions of Division of Labour. The research method used, the survey method deskriptip explanative. This method is used to explain social phenomena in this case is used to explain social phenomena in terms that are used to investigate the influence of Division of Labour (independent variabel) is symbolized by the X on Employee Work Effectiveness (bound variabel) which is symbolized by Y. This study uses quantitative analysis through the use of Path Analysis Method (Analysis Part) which dimaksudka nTo find out the amount of division of labor is a variabel effect on employees on the Work Effectiveness Sekretariat Badan Geologi Bandung, either simultaneously or partially.

Keywords: *division of work, work effectiveness.*

ABSTRAK

Studi ini didasarkan pada isu sentral, yaitu efektivitas kerja karyawan yang diperkirakan disebabkan oleh latihan Dimens yang belum idimensi dari pembagian kerja yang optimal. Hal itu tidak diduga disebabkan oleh pelaksanaan dimensi Divisi Tenaga Kerja secara keseluruhan sebagai sekretariat badan Geologi Bandung. Pendekatan dalam penelitian ini pada Divisi Ketenagakerjaan dan Efektivitas Kerja Pegawai terlihat dalam konteks Administrasi Publik dengan menggunakan dimensi-dimensi Divisi Perburuhan.

Metode penelitian yang digunakan, metode survei deskriptip eksplanatif. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial dalam hal ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial dalam istilah yang digunakan untuk menyelidiki pengaruh Divisi Tenaga Kerja (variabel independen) yang dilambangkan dengan X terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (variabel terikat) yang dilambangkan. oleh Y. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Path Analysis Method (Analisis Bagian) yang dibahas. Untuk mengetahui jumlah pembagian kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap karyawan terhadap Efektivitas Kerja Sekretariat Badan Geologi Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

Kata kunci: pembagian kerja, efektivitas kerja

PENDAHULUAN

Manusia dalam kehidupannya tidak akan dapat lepas dari organisasi, karena organisasi merupakan wadah berkumpulnya manusia untuk melakukan interaksi antar orang-orang atau kelompok-kelompok orang yang terbagi-bagi ke dalam struktur pembagian tugas sesuai dengan fungsi dan tanggungjawab yang diberikan padanya.

Salah satu yang dilakukan dalam organisasi melakukan penciptaan kerjasama untuk menyatukan kekuatan agar pekerjaan yang dilaksanakan mencapai target dan sasaran yang telah ditentukan. Untuk meraih hasil maksimal, anggota bersatu sedemikian rupa agar dapat bekerja dengan penuh kesungguhan sebagai bentuk tanggungjawab bagi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Pencapaian tujuan organisasi akan bergantung pada kemampuan kerjasama dengan menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki baik yang bersifat material maupun nonmaterial, salah satu potensi penting antara lain sumber daya manusia. Upaya memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia ini banyak hal yang perlu dilakukan, antara lain melalui rekrutmen pegawai, pelatihan dan pendidikan dan peningkatan karier melalui proses pendidikan yang panjang. Salah satu yang terpenting untuk meningkatkan sumber daya manusia itu tergantung pada kemampuan pimpinan dalam mengatur pembagian kerja untuk memposisikan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Pembagian kerja dimaksud upaya memudahkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang memungkinkan setiap orang itu dapat mempelajari dan memiliki keterampilan yang memadai, sehingga mampu bekerja dan berpengalaman dalam pekerjaannya untuk mendukung tugas, fungsi dan

tanggungjawab diberikan pimpinan kepadanya. Keahlian dalam pengalaman dan tanggungjawab yang dimiliki pegawai secara perlahan akan tumbuh dan meningkat efektivitas kerja secara keseluruhan.

Efektifitas kerja dimaksudkan, pencapaian sasaran kerja sesuai dengan waktu dan target yang telah ditentukan di dasari dengan mutu serta standar baku hasil kerja yang telah ditentukan organisasi, sehingga organisasi menjadi berkembang bagi tercapainya sasaran yang telah ditentukan termasuk pada Badan Geologi Bandung.

Sekretariat Badan Geologi Bandung merupakan pelaksana tugas penelitian dan pelayanan di bidanga Geologi yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Geologi. Dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya mengalami berbagai hambatan terutama yang berikatan dengan tidak efektifnya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan sekretariat Badan Geologi Bandung.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam melaksanakan aktifitasnya memerlukan pembagian untuk lebih mengefektifkan dan mengefisienkan semua pekerjaan, sehingga para pegawai akan melaksanakan setiap pekerjaan yang disebabkan sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan waktu yang telah diberikan. Tiap-tiap pembagian kerja mempunyai klasifikasi tertentu yang dapat dihubungkan dengan satuan organisasi tertentu atau pejabat yang bersangkutan, dengan diadakannya pembagian kerja akan lebih jelas lagi bagi setiap pegawai apa yang menjadi tugas dalam pekerjaan, jangka waktu penyelesaian.

Masalah yang berhubungan dengan pembagian kerja (division Of Work) bertautan dengan sampai beberapa jauh pekerjaan itu dispesialisasikan, semua

pekerjaan dispesialisasikan sampai suatu tingkat dan kemampuan untuk membagi pekerjaan di antaranya banyak pemegang pekerjaan. Pembagian kerja sangatlah penting dalam sebuah organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta.

Pelaksanaan kegiatan-kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tidak dipisahkan dan pengaturan kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh anggota tersebut untuk melaksanakan hal tersebut maka adanya pengaturan mengenai pembagian kerja.

Pembagian kerja dapat dihubungkan dengan suatu organisasi dan dapat pula dihubungkan dengan pejabat. Oleh karena itu pembagian kerja dapat diartikan dua macam, seperti yang diungkapkan oleh Sutarto (200:104) bahwa “seorang pemimpin harus melakukan pembagian kerja dalam menggerakkan organisasinya”. Pada sisi lain Sutarto (2004:04) menyatakan bahwa pembagian kerja meliputi:

- a. Pembagian kerja ialah rincian serta pengelompokan aktivitas-aktivitas yang semacam dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu.
- b. Pembagian kerja ialah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu.

Pemahaman di atas, tampak bahwa pembagian kerja dibagi ke dalam dua rincian, yaitu rincian pengelompokan aktivitas dan rincian pengelompokan tugas-tugas yang harus dijalankan oleh pejabat organisasi sebagai sikap tanggung jawab. Selanjutnya menurut Siagian (1994:86) menyatakan bahwa pembagian kerja antara lain:

Pembagian kerja atau tugas dalam suatu organisasi idealnya harus berdasarkan kepada prinsip-prinsip

pemerataan yang artinya ideal sekali apabila tugas-tugas yang harus dilakukan satuan kerja di dalam organisasi dibagi sedemikian rupa sehingga beban tugas dan semua satuan kerja yang merata.

Pemahaman pengertian di atas, berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan dengan penuh kesungguhan oleh seluruh pegawai melalui unit kerja. Menurut Gulick dalam Sutarto (2000:44) mengemukakan sebagai berikut:

- a. Karena orang berbeda dalam pembawaan, kemampuan serta kecakapan dan mencapai ketangkasan yang besar dengan spesialis.
- b. Karena orang yang sama tidak dapat berbeda di dua tempat pada waktu yang sama
- c. Karena seorang yang tidak dapat mengerjakan dua hal pada saat yang sama
- d. Karena bidang pengetahuan dan keahlian begitu luas sehingga seorang dalam rentang hidupnya tidak mungkin dapat mengetahui sangat banyak dan pada keseluruhan kecuali sebagian kecil dan padanya.

Setelah peneliti menguraikan pengertian dari pengawasan internal, perlu kiranya peneliti menguraikan pengertian efektivitas kerja pegawai. Kata efektivitas biasanya menekan pengukuran pada masalah ketepatan waktu (akurasi) dan kesempatan. Namun demikian, banyak pengertian lain dari efektivitas yang menekankan ada masalah waktu dan biaya juga pengertian lainnya.

Selanjutnya peneliti menguraikan pengertian efektivitas kerja yang terlebih dahulu akan mengemukakan pengertian efektif dan pengertian kerja menurut pendapat ahli. The Liang Gie (1982:73) menemukan pengertian kerja sebagai berikut:

Kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas-aktivitas

jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya.

Mengenai pengertian efektif, banyak diungkapkan oleh para ahli diantaranya Emerson yang dikutip oleh Handyaningrat (1995:3) sebagai berikut “sesuatu dikatakan efektif jika suatu tujuan atau sasaran yang telah tercapai sesuai dengan rencana.”

Kemudian untuk memperjelas pengertian efektivitas kerja, peneliti mengemukakan pendapat dari Siagian (1994:151) sebagai berikut:

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagai mana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Pemahaman pengertian efektivitas kerja di atas menunjukkan perlunya penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu sesuai dengan target yang telah ditentukan. Lebih jelasnya pengertian efektivitas kerja yang dikemukakan oleh Ya'kub (1984:39) bahwa ‘efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu’.

Berdasarkan pengertian kerja dan efektivitas kerja di atas, maka dapat dikatakan bahwa kegiatan organisasi dapat mencapai efektivitas apabila menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, artinya bahwa tergantung

bilamana tugas itu diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan usaha maksimal, baik dalam teknik penyelesaian tugas, pola pikir yang matang dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dan lainnya. Dengan demikian dari keseluruhan uraian tersebut, maka dapat diperoleh suatu gambaran mengenai efektivitas yang belum tentu dapat dikatakan efisien tetapi di dalamnya terkandung pula hasil yang efektif.

Alat Ukur Efektivitas Kerja

Banyak para ahli yang memberikan alat ukur efektivitas kerja pegawai, walaupun tidak ada kesepakatan secara menyeluruh. Namun setidaknya pengukuran efektivitas kerja itu dapat dilakukan melalui standar logika yang dapat mencerminkan hasil kerja menyeluruh. Seperti hal di kemukakan Siagian (1991:151) tentang alat untuk mengukur efektivitas kerja, antara lain meliputi; “(1) Waktu yang telah ditetapkan, dan (2) Penyelenggaraan/hasil kerja”. Standar alat ukur yang dikemukakan di atas, merupakan standar sederhana tetapi memenuhi criteria pengukuran dari efektivitas kerja. Selanjutnya Siagian (1994:153) menjelaskan kedua indikator tersebut sebagai berikut:

- a. Waktu yang telah ditetapkan. Hal ini berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, dengan pemanfaatan waktu yang efisien dapat diperoleh hasil yang optimal.
- b. Penyelesaian/hasil kerja. Hal ini berhubungan dengan pencapaian kegiatan atau usaha yang telah ditetapkan, hasil pekerjaan dengan jumlah pekerjaan yang produktif dan berkualitas ditentukan oleh waktu.

Indikator Pembagian Kerja

Sebagai kajian pustaka telah mengemukakan berbagai landasan teoritis dari para ahli secara luas. Pembahasan selanjutnya akan dispesifikasikan ke dalam kerangka pemikiran. Menurut pendapat Handayani (1995:44) memberikan pengertian Pembagian Kerja adalah sebagai berikut:

Pembagian kerja ialah merupakan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan secara sempurna, kegiatan-kegiatan itu harus jelas ditentukan dan dikelompokkan agar efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dengan pembagian kerja merupakan aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas kepegawaian untuk memperoleh kepastian tugas, bebas tugas dan rincian tugas yang tentang sasaran dan tujuan keseluruhan aktivitas dan tugas para pegawai yang kesemuanya itu dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi di dalam melaksanakan pembagian kerja. Dengan demikian, penjabaran yang berkaitan dengan berbagai tugas akan dilaksanakan oleh para pegawai. Pemahaman penjabaran yang diambil dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001:448) yaitu: “penjabaran adalah menguraikan dan mengarahkan secara terperinci atau menguraikan”.

Lebih jelasnya, peneliti menguraikan bagaimana cara melakukan pembagian kerja yang baik, dalam hal ini Harits (2005:25) mengemukakan bahwa untuk mengukur Pembagian Kerja Pegawai digunakan alat ukur Dimensi-dimensi sebagai berikut:

- a. Adanya Perincian Aktivitas. Rincian aktivitas ini berkaitan dengan kegiatan pegawai yang berkaitan dengan tugas rutin yang tertulis pada daftar rincian aktivitas.

- b. Adanya perincian tugas. Rincian tugas merupakan rincian pekerjaan yang telah dirumuskan dalam juklak dan juknis dan pedoman kerja untuk melaksanakan tugas rutin
- c. Adanya beban tugas yang diberikan. Seluruh tugas yang diberikan kepada pegawai, beban tugas tersebut biasanya berkisar antara 5-12 jenis pekerjaan.
- d. Memiliki pemahaman tugas. Seluruh pegawai diberikan tugas yang merata.
- e. Pemberian Tugas yang Merata. Setiap pegawai diberikan tugas yang merata agar terhindar dari perbedaan kegiatan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
- f. Penempatan Pegawai yang Tepat. Ketepatan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya menunjang pekerjaan itu diselesaikan tepat waktu dan hasilnya maksimal.
- g. Penilaian Hasil Kerja. Setiap pekerjaan perlu evaluasi untuk mengukur hasil kerja pegawai yang akan dijadikan standar untuk pekerjaan yang akan datang.

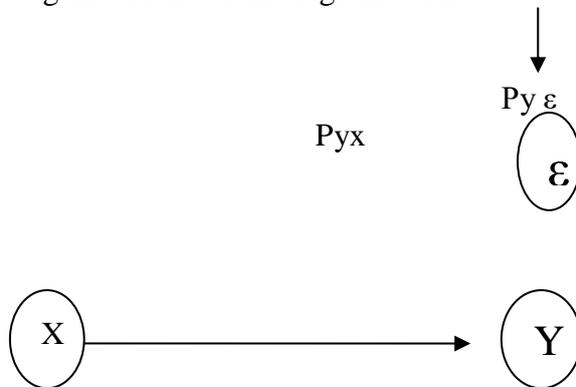
METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan jenis penelitiannya bersifat deksriptif, yaitu penelitian untuk memperoleh gambaran secara umum tentang obyek yang akan diteliti berdasarkan keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan sesuai dengan tujuannya.

Desain Penelitian

Desain penelitian menggambarkan hubungan terstruktur variable-variable secara komprehensif, yaitu hubungan variable bebas (X) Pembagian Kerja dengan variable terikat (Y) Efektivitas

Kerja Pegawai sedemikian rupa agar hasil penelitian dapat memberikan jawaban atas hipotesis penelitian. Dari uraian di atas, maka variable penelitian dapat digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 1 Desain Penelitian

Keterangan:

X = Pembagian Kerja

Y = Efektivitas Kerja Pegawai

ϵ = Epsilon

Variabel dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Penelitian ini meliputi dua variable, Pembagian Kerja sebagai Variabel Bebas (X), yaitu kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan secara sempurna, kegiatan-kegiatan itu harus jelas ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Variable Efektivitas Kerja Pegawai (Y), yaitu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang telah ditetapkan.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini Sekretariat Badan Geologi Bandung dengan responden para pegawai Sekretariat Badan Geologi Bandung sebanyak 59 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Studi perpustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.
- b. Studi lapangan, yaitu observasi, wawancara dan Penjarangan jawaban responden menggunakan kuesioner dengan teknik **Rating Scale**.

Teknik Analisis Data

Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis), yaitu untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis data yang dipergunakan pedoman tabulasi data dengan standar sebagai berikut:

1. Nilai Indeks Minimum, yaitu skor minimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
2. Nilai Indeks Maksimum, yaitu skor maksimum dikali jumlah pernyataan dikali jumlah responden.
3. Jenjang range, yaitu jenjang range yang diinginkan untuk kategori yang diberikan terdiri dari tingkatan; sangat rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Range, ialah selisih antara nilai indeks maksimum dikurangi nilai indeks minimum.

Sebelum angket digunakan untuk pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas melalui Construct validity dan reabilitas melalui Internal consistency test.

Pengaruh Koefisien Jalur Variabel X_1 sampai X_7 terhadap Y.

Setelah diketahui pengaruh langsung X terhadap Y, selanjutnya ditetapkan koefisien jalur X_1 sampai dengan X_7 yang diperlihatkan melalui rumus nilai dan koefisien jalur yang ditentukan melalui persamaan sebagai berikut:

$$P_{YX_1} = \sum_{i=1}^k CR_{ij} r_{yxj} \quad i=1,2, \dots,k$$

Sehingga diperoleh nilai koefisien jalur untuk masing-masing variable sebagaimana diperlihatkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Koefisien Jalur PYX_1 sampai dengan PYX_7

PYX_1	=	- 0.6721
PYX_2		- 0.2237
PYX_3		0.3879
PYX_4		0.5470
PYX_5		0.4541
PYX_6		0.2559
PYX_7		0.2775

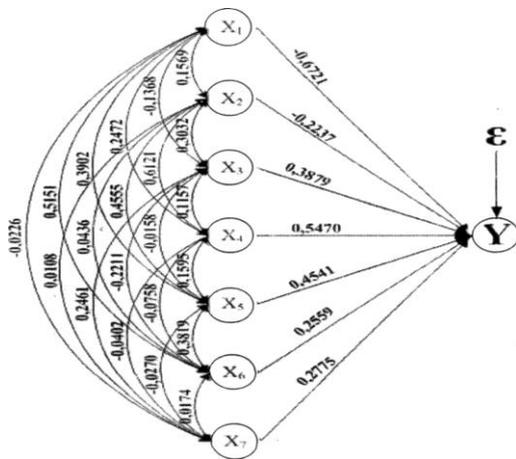
Adapun nilai koefisien jalur melalui X_1 sampai dengan X_7 diperlihatkan nilai koefisien jalu, koefisien determinan multiple dan koefisien determinasi pengaruh variable lain (ϵ) terhadap Y pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Jalur PYX_1 sampai dengan PYX_7

Koefisien jalur pengaruh X_1 terhadap Y	PYX_1	- 0.6721
Koefisien jalur pengaruh X_2 terhadap Y	PYX_2	- 0.2237
Koefisien jalur pengaruh X_3 terhadap Y	PYX_3	0.3879
Koefisien jalur pengaruh X_4 terhadap Y	PYX_4	0.5470
Koefisien jalur pengaruh X_5 terhadap Y	PYX_5	0.4541
Koefisien jalur pengaruh X_6 terhadap Y	PYX_6	0.2559
Koefisien jalur pengaruh X_7 terhadap Y	PYX_7	0.2775
Koefisien determinan multiple	$R^2 Y_{X_1, X_2, \dots, X_7}$	0.4103
Koefisien determinasi pengaruh variable lain (ϵ) terhadap Y	$P^2 y_\epsilon$	0.7679

Berdasarkan tabel di atas, memperlihatkan hasil analisis koefisien jalur pengaruh X_1 sampai dengan X_7 menunjukkan hasil yang cukup signifikan, artinya $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ dan X_7 berpengaruh secara signifikan.

Gambar berikut memperlihatkan hasil perhitungan variable X_1 sampai dengan X_7 terhadap y. masing-masing variable X_1 sampai dengan X_7 mempunyai pengaruh yang berbeda satu sama lainnya terhadap Y. sehingga pengaruh variable lain (ϵ) terhadap Y, mempunyai pengaruh yang berbeda pula.



Gambar 2 Pengaruh Variabel X₁ sampai dengan X₇ terhadap Y

1. Hasil Koefisien Jalur

Pengujian secara keseluruhan dilakukan untuk mengukur pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai secara menyeluruh, yaitu variabel X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆ dan X₇ terhadap Y. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik F-Snedechor dengan tahapan pengujian secara bersama yang langkahnya dilakukan sebagai berikut:

a. *Pernyataan hipotesis statistic yang akan diuji :*

$$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} \dots \rho_{yx_i} = 0$$

$$H_A : \rho_{yx_i} \neq 0$$

b. *Statistic Uji F* digunakan untuk mengukur pengaruh secara keseluruhan dan hasilnya adalah :

$$F = \frac{59-7-1}{7 \times (1-0,4103)} 0,4103 = 4,44$$

c. *Criteria pengujian*

Tolak H₀ jika F dihitung > F tabel. Nilai F tabel diperoleh dari tabel distribusi F, dengan dk=7 dan 57. Taraf kekeliruan = 5% maka nilai F tabel = 2,37

d. *Keputusan*

Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan). Yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan.

Secara keseluruhan Pembagian Kerja yang terdiri dari: Dimensi Adanya Perincian Aktivitas; Dimensi Adanya Perincian Tugas; Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan; Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas; Dimensi Pemberian Tugas yang Merata; Dimensi Penempatan Pegawai yang Tepat; dan Dimensi Penilaian Hasil Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh ditolaknya H₀ pada taraf kekeliruan 95%. Besarnya pengaruh secara keseluruhan ditunjukkan oleh koefisien jalur total sebesar: $\rho_{yx} = 0,2321$ atau 23,21%. Angka tersebut menunjukkan bahwa kontribusi Pembagian Kerja untuk mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretarian Badan Geologi Bandung sebesar 23,21%. Sementara itu pengaruh variable luar terhadap Efektivitas Kerja Pegawai yang dinyatakan dengan koefisien determinasi $\rho^2_{y\epsilon}$ sebesar 0,7679 atau 76,79%.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan menghasilkan kesimpulan yang signifikan dan untuk selanjutnya perlu dilakukan pengujian keberartian koefisien jalur secara individu dengan menggunakan statistic uji.

Kesimpulan pengujian secara individual dari variable Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Kesimpulan Analisis Statistik Variable Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dimensi Pembagian Kerja (i)	T hitung	T tabel	Kesimpulan	Keterangan
X ₁	- 3,689	1.645	H ₀ Diterima	Tidak Signifikan
X ₂	- 2,024	1.645	H ₀ Diterima	Tidak Signifikan
X ₃	2,858	1.645	H ₀ Ditolak	Signifikan
X ₄	4,754	1.645	H ₀ Ditolak	Signifikan
X ₅	3,995	1.645	H ₀ Ditolak	Signifikan
X ₆	2,092	1.645	H ₀ Ditolak	Signifikan
X ₇	2,155	1.645	H ₀ Ditolak	Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Penelitian 2009

Berdasarkan tabel di atas, maka bias kita peroleh bahwa ada 5 dimensi Pembagian Kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai, yaitu : Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan; Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas; Dimensi Pemberian Tugas yang Merata; Dimensi Penempatan Pegawai yang Tepat; dan Dimensi Penilaian Hasil Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. Adapun Dimensi Adanya Perincian Aktivitas; dan Dimensi Adanya Perincian Tugas menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Bagian ini merupakan pembahasan interpretasi dari P_{yx_1} sampai dengan P_{yx_7} yang menurut

perhitungan sebelumnya dinyatakan adanya pengaruh yang signifikan. Hal ini secara tegas dapat dilengkapi dengan melihat tabel-tabel dan gambar struktur yang disediakan oleh peneliti. Kemudian untuk pembahasan lebih lanjut dilakukan pembahasan analisis pengaruh masing-masing dimensi Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Pembahasan Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas dalam paragraph di bawah ini.

1. Pembahasan Simultan Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Badan Geologi, Bandung.

Besarnya pengaruh Pembagian Kerja menunjukkan Besaran nilai signifikan efektivitas Kerja Pegawai secara optimal, yaitu 23,21%, artinya pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Pembagian Kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan telah dijalankan secara optimal. Pimpinan melaksanakan Pembagian Kerja dilakukan secara rutin dengan agenda yang terprogram sedemikian rupa, sehingga eektivitas kerja Pegawai dapat dilakukan dari evaluasi yang dilakukan dengan penuh kesungguhan untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai secara menyeluruh. Dengan demikian variabel Pembagian kerja cukup potensial dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Badan

geologi Bandung, melalui analisis variabel Pembagian Kerja yang menggunakan tujuh dimensi sebagai parameter, yaitu: Dimensi Adanya Perincian Aktivitas; Dimensi Adanya Perincian tugas; Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan; Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas; Dimensi Pemberian Tugas yang Merata; Dimensi Penempatan Pegawai yang Tepat; dan Dimensi Penilaian Hasil Kerja.

Makna dari besaran nilai di atas, dapat diasumsikan bahwa semakin efektif pelaksanaan Pembagian Kerja, semakin besar Efektivitas Kerja Pegawai untuk memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan ini akan member pengaruh terhadap organisasi secara keseluruhan untuk mendapat berkembang dan dapat menjalankan pelayanan terhadap masyarakat secara optimal. Dengan demikian, pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Efektivitas Pegawai Pada Sekretarian Badan Geologi Bandung.

Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretarian Badan Geologi Bandung akan teratasi sedemikian rupa, sehingga dapat mengurangi kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan Pembagian Kerja.

2. Pembahasan Parsial Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

- a. Pembahasan Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Adanya Perincian Aktivitas (X_1) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Adanya Perincian

Aktivitas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan menunjukkan hitungan statistic dengan besaran angka -67,21%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Adanya Perincian Aktivitas belum dijalankan secara optimal oleh Pimpinan Sekretariat badan Geologi Bandung. Rendahnya pengaruh Dimensi Adanya Perincian Aktivitas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ditunjukkan oleh Kebijakan pimpinan dalam mengelola pegawai belum diberlakukannya rincian kegiatan bagi setiap pegawai. Melihat hasil penelitian di atas, tampaknya bahwa Dimensi Adanya Perincian Aktivitas untuk Pembagian Kerja belum dijalankan pimpinan Sekretarian Badan Beologi Bandung.

Berdasarkan perhitungan seperti diketahui di atas, bahwa Dimensi Adanya Perincian Aktivitas dengan dua indikator, yaitu indikator kegiatan rutin menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, yaitu jawaban responden menjawab setuju sebanyak 39 orang atau 66,10%. Sedangkan untuk indikator Rincian kegiatan menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, yaitu jawaban responden menyawab tidak setuju sebanyak 28 orang atau 47,46%. Sehingga demikian secara keseluruhan, pengaruh Dimensi Adanya perincian Aktivitas terhadap Efektivitas kerja Pegawai menunjukkan angka sebesar -67,21% yang berarti Dimensi Adanya Perincian Aktivitas belum dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan Sekretariat Badan Geologi Bandung.

- b. Pembahasan Pengaruh Pembagian Kerja Melalui Dimensi Adanya Perincian Tugas (X_2) terhadap Efektivitas kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Adanya Perincian tugas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan Pengaruh yang tidak signifikan berdasarkan hitungan statistic dengan besaran angka $-22,37\%$. Hal ini menunjukan bahwa Dimensi Adanya Perincian tugas belum member makna pada Efektivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Badan Geologi bandung. Rendahnya pengaruh Dimensi Adanya Perincian Tugas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ditunjukan oleh belum adanya pedoman kerja yang baku dari pimpinan bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Dimensi Adanya Perincian tugas untuk Pembagian Kerja belum dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan Sekretariat Badan Geologi Bandung.

Berdasarkan perhitungan seperti diketahui di atas, bahwa Dimensi Adanya Perincian Tugas dengan dua indikator, yaitu indikator Juklak dan Juknis menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, yaitu jawaban responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau $67,80\%$. Sedangkan untuk indikator Pedoman Kerja menunjukan hasil yang kurang memuaskan, yaitu jawaban responden menjawab tidak setuju sebanyak 40 orang atau $67,82\%$. Sehingga demikian, secara keseluruhan pengaruh Dimensi Adanya Perincian Tugas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukan angka yang tidak signifikan yaitu $-22,37\%$ yang berarti Dimensi Adanya Perincian Tugas belum dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan Sekretariat Badan Geologi bandung.

- c. Pembahasan Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan (X_3) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistic dengan besaran angka $38,79\%$. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan telah member makna pada Sekretariat badan Geologi bandung. Tingginya pengaruh Dimensi ditunjukan oleh sikap pimpinan yang membagi pegawai. Melihat hasil penelitian di atas, tampaknya bahwa Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan untuk Pembagian Kerja telah dijalankan pimpinan Sekretariat Badan Geologi Bandung.

Berdasarkan perhitungan seperti diketahui di atas, bahwa Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan dengan indikator jumlah beban tugas menunjukan hasil yang cukup memuaskan, yaitu jawaban responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau $44,07\%$. Sedangkan untuk indikator jenis-jenis Pekerjaan menunjukan hasil yang kurang memuaskan, yaitu jawaban responden menjawab tidak setuju sebanyak 36 orang atau $61,02\%$. Walaupun demikian secara keseluruhan, pengaruh Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan terhadap Efektivitas kerja Pegawai menunjukan angka yang signifikan sebesar $38,79\%$ yang berarti Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan telah dijalankan oleh Pimpinan Sekretariat Badan Geologi bandung.

- d. Pembahasan Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas (X_4) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistic dengan besaran angka 54,70%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas telah member makna pada Sekretariat Badan Geologi Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ditunjukkan oleh kemampuan pegawai dalam mengerti seluk beluk pekerjaannya di sertai dengan mengimbangi kemampuan kerjanya. Melihat hasil penilaian di atas, tampaknya bahwa Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas untuk Pembagian Kerja telah di jalankan pimpinan Sekretariat Badan Geologi Bandung.

Berdasarkan perhitungan seperti diketahui di atas, bahwa Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas dengan indikator Mengerti Pekerjaan, dan indikator Kemampuan Kerja menunjuka hasil yang sama-sama cukup memuaskan, yaitu jawaban responden berturut-turut sama-sama menyatakan setuju sebanyak 33 orang atau 55,93% dan 37 orang atau 62,71%. Sehingga demikian, secara keseluruhan pengaruh Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukan angka yang signifikan sebesar 34,70% yang berarti Dimensi Memiliki Pemahaman Tugas telah di jalankan sepenuhnya oleh pimpinan Sekretariat Badan Geologi Bandung.

- e. Pembahasan Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Pemberian Tugas yang merata (X_5) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Pemberian Tugas yang Merata terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 45,41%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Pemberian Tugas yang Merata telah memberi makna pada Sekretariat badan Geologi Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Pemberian Tugas yang Merata terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ditunjukkan oleh kebijakan pimpinan dalam membagi beban tugas secara seimbang sehingga tidak terjadi perbedaan jumlah beban tugas yang signifikan. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Dimensi Pemberian Tugas yang Merata untuk Pembagian Kerja telah dijalankan pimpinan Sekretariat Badan geologi Bandung.

Berdasarkan perhitungan seperti diketahui di atas, bahwa Dimensi Pemberian Tugas yang Merata dengan indikator Beban tugas seimbang dan indikator Menghindari Perbedaan menunjukkan hasil yang sama-sama cukup memuaskan, yaitu jawaban responden berturut-turut menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 69,49% dan sebanyak 24 orang atau 40,68%. Sehingga dengan demikian secara keseluruhan, pengaruh Dimensi Pemberian Tugas yang Merata terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan angka yang signifikan sebesar 45,41% yang berarti Dimensi Pemberian Tugas

yang Merata telah dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan Sekretariat badan Geologi Bandung.

- f. Pembahasan Pengaruh Pembagian kerja melalui Dimensi Penempatan Pegawai yang tepat (X_6) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Pembagian kerja melalui Dimensi Penempatan Pegawai yang tepat terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan perhitungan statistik dengan besaran angka 25,59%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Penempatan Pegawai yang tepat telah memberi makna pada Sekretariat Badan Geologi Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Penempatan Pegawai yang tepat terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ditunjukkan oleh kebijakan pimpinan yang menentukan posisi pegawai berdasarkan keahlian yang dimiliki sehingga tuntutan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Dimensi Penempatan Pegawai yang tepat untuk Pembagian kerja telah dijalankan pimpinan Sekretariat Badan Geologi Bandung.

Berdasarkan perhitungan seperti diketahui di atas, bahwa Dimensi Penempatan Pegawai yang tepat dengan indikator memiliki Keahlian menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, yaitu jawaban responden menyatakan setuju sebanyak 44 orang atau 74,58%. Sedangkan untuk indikator Sesuai kemampuan menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, yaitu jawaban responden menyatakan tidak setuju sebanyak 37 orang atau 62,71%. Walaupun demikian, secara keseluruhan pengaruh Pengaruh

Pembagian kerja melalui Dimensi Penempatan Pegawai yang tepat terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan angka yang signifikan sebesar 25,59% yang berarti Dimensi Penempatan Pegawai yang tepat telah dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan Sekretariat badan Geologi Bandung.

- g. Pembahasan Pengaruh Pembagian Kerja melalui Dimensi Penilaian Hasil Kerja (X_7) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh Pembagian kerja melalui Dimensi Penilaian Hasil Kerja Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang signifikan berdasarkan perhitungan statistik dengan besaran angka 27,75%. Hal ini menunjukkan bahwa Dimensi Penilaian Hasil Kerja telah memberi makna pada Sekretariat Badan Geologi Bandung. Tingginya pengaruh Dimensi Penilaian Hasil Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai ditunjukkan oleh sistem penilaian yang dilakukan pimpinan dengan cara mengukur hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Dimensi Penilaian Hasil Kerja untuk Pembagian kerja telah dijalankan pimpinan Sekretariat Badan Geologi Bandung.

Berdasarkan perhitungan seperti diketahui di atas, bahwa Dimensi Penilaian Hasil Kerja dengan indikator Mengukur pekerjaan menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, yaitu jawaban responden menyatakan setuju sebanyak 44 orang atau 74,58%. Sedangkan untuk indikator Mengukur standar menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, yaitu jawaban responden menyatakan

tidak setuju sebanyak 27 orang atau 45,76%. Walaupun demikian secara keseluruhan, pengaruh Pengaruh Pembagian kerja melalui Dimensi Penilaian Hasil Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai menunjukkan angka yang signifikan sebesar 27,75% yang berarti Dimensi Penilaian Hasil Kerja telah dijalankan sepenuhnya oleh pimpinan Sekretariat badan Geologi Bandung.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Setelah di selesaikan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Badan Geologi Bandung, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut.

1. Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Badan Geologi Bandung sebagai fungsi administrasi perlu dilakukan secara terus menerus sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan semangat, motivasi dan inovasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas sebagai pegawai pada Sekretariat badan Geologi Bandung.
2. Pengaruh dimensi-dimensi Pembagian kerja secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat badan Geologi Bandung belum sepenuhnya mempengaruhi. Hasil penelitian menunjukkan, ada dua dimensi yang belum berpengaruh secara signifikan yaitu: Dimensi Adanya Perincian Aktivitas; dan Dimensi Adanya perincian Tugas ini belum dilaksanakan mengingat ketebatasan pimpinan dalam melaksanakan Pembagian Kerja, sehingga pegawai kurang

mendapatkan petunjuk dan arahan sesuai dengan harapan para pegawai dalam menjalankan tugas-tugas keseharian. Sedangkan Pembagian Kerja berorientasi pada Dimensi Adanya Beban Tugas yang diberikan. Pembahasan Kerja berorientasi pada Dimensi memiliki Pemahaman Tugas, Pembagian Kerja berorientasi pada Dimensi Pemberian tugas yang merata, Pembagian Kerja berorientasi pada Dimensi Penempatan Pegawai yang tepat, dan Pembagian Kerja berorientasi pada Dimensi penilaian Hasil Kerja telah dijalankan dan dilaksanakan sesuai dengan analisis teori yang digunakan, artinya dimensi-dimensi tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Badan Geologi Bandung.

3. Beberapa dimensi lain yang berpengaruh di luar dimensi-dimensi yang di analisis pada penelitian ini cukup banyak, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dikemudian hari untuk melengkapi pengembangan konsep teori Pembagian Kerja secara lebih luas.

2. Saran-saran

Setelah disimpulkan hasil penelitian ini, selanjutnya perlu disampaikan saran-saran kepada obyek penelitian sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Efektivitas kerja Pegawai pada Sekretariat badan Geologi Bandung. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Saran bagi kebijakan :

- 1) Sebaiknya dilakukan upaya perencanaan strategis yang memuat dimensi-dimensi Pembagian Kerja dengan membuat program pembagian Kerja secara kontinyu dan terjadual, serta melakukan sosialisasi aturan-aturan

(juklak) yang berkaitan dengan Pembagian Kerja yang tepat, kemudian bertindak obyektif dalam melakukan penilaian terhadap penilaian hasil kerja.

- 2) Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya pimpinan memiliki pedoman mekanisme pelaksanaan Pembagian Kerja, agar pelaksanaan Pembagian Kerja tidak menyalahi aturan yang berlaku dan tidak merugikan pihak-pihak yang berkepentingan.

b. Saran bagi kegunaan Fraktis ;

- 1) Sebaiknya dilakukan usaha-usaha untuk Dimensi Adanya Perincian Aktivitas dan Dimensi Adanya perincian Tugas yang melaksanakan pembagian Kerja, karena dimensi ini merupakan dimensi penting dalam konteks administrasi dan manajemen. Kenyataan di lapangan, di dimensi ini belum dapat dilaksanakan secara maksimal oleh pimpinan. Solusinya perlu usaha-usaha peningkatan pengarahan oleh pimpinan dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari.
- 2) Diupayakan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar seluruh lini kerja dapat bekerja dengan maksimal, sehingga menumbuhkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat badan geologi Bandung.
- 3) Hendaknya diusahakan bagi para pegawai bekerja dengan penuh tanggungjawab, karena bekerja tidak semata-mata mencari keuntungan tetapi

bekerja untuk mengabdikan kepada bangsa dan negara.

- 4) Sebaiknya dilakukan usaha-usahayang bersifat meningkatkan kemampuan kerja pegawai dan arahan yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rasid, Harun. (1994). *Analisis Jalur (Path Analysis) Sebagai Sarana Statistika dalam Analisis kausal*. Bandung: LP3ES Fakultas Ekonomi UNPAD.
- Atmosudirjo, Prajudi. (1982). *Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Handyaningrat, Soewarno. (1995). *Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Balai Pustaka
- Haris, Benyamin. (2004). *Paradigma baru Dimensi-dimensi Prima Administrator Publik*. Bandung : Insani Press
- _____. (2005). *Teori Organisasi. Jilid 1, 2, dan 3*. Bandung : Insani Press
- Henry, Nicholas. (1988). *Administrasi negara dan Masalah-masalah Kenegaraan*. Terjemahan : Luciana D. Lontoh. Jakarta : Rajawali.
- Iskandar. (2001). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Gramedia
- Islamy, Irfan. 1994. *Prinsip-prinsip Kebijakan Negara*. Jakarta : Bina Aksara.
- Kasim M. (1994). *Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta : Erlangga.
- Kristiadi, J.R. (1994). *Administrasi Pembangunan dan Keuangan Daerah*. Jakarta : Gramedia.
- Putra, Fadillah. (2001). *Paradigma Kritis dalam Studi kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi kebijakan dan Ruang Partisipasi masyarakat dalam Proses kebijakan Publik*. Surabaya : pustaka Pelajar.

- Siagian, Sondang P. (1985). *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- _____. (1994). *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta : gunung Agung.
- Silalahi. (1989). *Sistem Administrasi Pemerintahan*. Jakarta : Bina Aksara.
- Strees, Richard. (1994). *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Jamin. Jakarta : Erlangga.
- Suradinata, Eerma. (1993). *Kebijakan, keputusan dan kebijaksanaan*. Bandung : Mandar Maju.
- Sutarto. (2000). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada Unirversity Press.
- Syamsi, Nur. (1998). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Mandar maju.
- The Liang Gie. (1982). *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Wahab, Abdul Solihin. (1997). *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winarno, Budi. (2002). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Modpress.
- Ya'kub, Hamzah. (1984). *Menuju Keberhasilan manajemen danKepemimpinan*. Jakarta : CV. Mas Agung.
- Balai Besar Bahasa. (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Pustaka Indonesia
- Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 30 Tahun 2005 Tentang *Tugas Pokok dan Fungsi Badan Geologi Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral*.
- Ramlan, Asep S. (2006). *Pengaruh Penilaian Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Pasundan di Kabupaten Bandung*. Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Unpas Bandung.
- Suhendar, Hadur. (2007). *Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Subdis Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat*. Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Unpas Bandung.

