

# PEMBAGIAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. GADINGMAS WIRAJAYA BANDUNG

Ceriana<sup>1</sup>, Umi Narimawati<sup>2</sup>

[Cerianacerii@gmail.com](mailto:Cerianacerii@gmail.com)<sup>1</sup>, [Umiarie@gmail.com](mailto:Umiarie@gmail.com)<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Komputer Indonesia  
Bandung

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of division of work, supervision of work against employee work effectiveness. The unit of analysis of this research is the employees of PT. Gadingmas Wirajaya Bandung as many as 70 people as population and 70 people were used as samples by using census. The method used in this to find out the description of research results from the division of labor, supervision of work and work effectiveness of employees, while the verification analysis in this study is used to determine the effect of the division of labor on employee work effectiveness, and the effect of work supervision on employee work effectiveness. The results of this study indicate that the division of work, supervision of work, in the category of quite good and work effectiveness of employees of employees, and increased work supervision has significant effect on employee effectiveness. The result of this study are due to the fact that employees have not been suitable for job placement according to their respective background units, employees are always required to carry out tasks that are free from heavy work, employees are still overlapping in carrying out their duties, employees are not maximized in optimizing company procedures, employees have not completing work according to the company, employees when doing work in the event of an error does not do evaluation, employees have not helped in finding coworkers who have difficulty completing their duties.*

**Keywords : Division of Work, Supervision of Work, Employee Work Effectiveness**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja, pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan PT. Gadingmas Wirajaya Bandung sebanyak 70 orang sebagai populasi dan 70 orang digunakan sebagai sample dengan menggunakan sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, destruktif dan verifikatif. Analisis destruktif digunakan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari pembagian kerja, pengawasan kerja dan efektivitas kerja karyawan, sedangkan analisis verifikatif pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, dan pengaruh pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian kerja, pengawasan kerja, dalam kategori cukup baik dan efektivitas kerja karyawan berada pada kategori cukup

baik, peningkatan pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dan peningkatan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini disebabkan bahwa karyawan belum sesuai dalam penempatan kerja sesuai unit latar belakang pendidikan, karyawan selalu dituntut menjalankan tugas dengan beban pekerjaan yang berat, karyawan masih melakukan tumpang tindih dalam melaksanakan tugasnya, karyawan belum memaksimalkan dalam mengoptimalkan prosedur perusahaan, karyawan belum menyelesaikan pekerjaan sesuai perusahaan, karyawan pada saat melakukan pekerjaan dengan adanya kesalahan tidak melakukan evaluasi, karyawan belum bisa membantu menemukan rekan kerja yang mengalami kesulitan menyelesaikan tugasnya.

**Kata Kunci : Pembagian kerja, Pengawasan Kerja, Efektivitas Kerja Karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi ini dalam rangka persaingan dunia usaha perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh yang dibutuhkan untuk menjalankan tujuan perusahaan untuk mencapai keberhasilan sumber daya manusia sangat menentukan dalam peranan melakukan kegiatan pekerjaan. Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dalam pengelolaan sumber daya yang dimilikinya agar perusahaan dapat terus beroperasi, maka perlu memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja agar karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut dapat bekerja dan menaati pertaturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

PT. Gadingmas Wirajaya Bandung sebuah perusahaan mebel dan industri yang menyediakan kasur dan pegas dengan menggunakan teknologi yang sangat pesat PT. Gadingmas Wirajaya Bandung juga menggunakan mesin-mesin canggih buatan eropa dalam pembuatannya, untuk memastikan kualitas spring bed (kasur pegas) yang terbaik,selin dibantu dengan canggihnya teknologi PT. Gadingmas Wirajaya Bandung karyawan dituntut harus meningkatkan kinerja dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan pencapaian tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi orang-orang guna untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Aktivitas bekerja dengan orang lain agar mencapai berbagai keberhasilan. Melalui manajemen dilakukan proses pengintegrasian berbagai sumber daya manusia juga untuk mencapai berbagai tujuan organisasi yang telah ditentukan, manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karya dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung kepada sumber daya manusia Isniar Budiarti et all (2018:1)

## **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Masih adanya beberapa karyawan yang belum sesuai dengan posisi latar belakang keahliannya.

2. Masih ada beberapa karyawan yang kurang sesuai dengan unit pekerjaan dengan pendidikannya.
3. PT. Gadingmas Wirajaya Bandung masih jarang mengevaluasi pekerjaan.
4. PT. Gadingmas Wirajaya Bandung masih jarang mengkoreksi pekerjaan dengan standar perusahaan.
5. Beberapa karyawan belum bisa melakukan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan.
6. Ada sebagian karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.
7. Ada beberapa karyawan yang belum teliti saat melakukan pekerjaannya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pembagian Kerja, Pengawasan Kerja dan Efektivitas Kerja pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja secara simultan pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.

### **Maksud Dan Tujuan Penelitian**

#### **Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja, Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pembagian Kerja, Pengawasan Kerja dan Efektivitas Kerja pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
2. Untuk mengetahui Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.

## **Kegunaan Penelitian**

### **Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan dari penelitian yang penulis dapatkan dari perusahaan diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
  - a. Sebagai sarana untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan, wawasan dan pengalaman
  - b. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang dipelajari selama kuliah
2. Bagi PT. Gadingmas Wirajaya Bandung  
Dengan harapan dapat menjadi suatu bahan evaluasi manajemen pada perusahaan khususnya terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan perusahaan yang bersangkutan di masa yang akan datang yang berhubungan dengan pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada masa yang akan datang.

### **Kegunaan Akademis**

Peneliti berharap penelitian dapat dijadikan sumbangan pemikiran perkembangan yang dapat dijadikan pelajaran serta pengalaman. Selain itu, juga diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan serta teman-teman mahasiswa lain didunia akademis yang kelak membutuhkannya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Pembagian Kerja**

Pembagian Kerja menurut Sutarto (2012) yaitu pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu.

Berikut indikator menurut Surarto (2012)

1. Penempatan Pegawai
2. Beban Kerja
3. Spesialisasi Pekerjaan

### **Pengawasan Kerja**

Pengawasan Kerja menurut Hani Handoko (2013) Pengawasan Kerja adalah usaha sistematis untuk menemukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan pengukuran penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindak-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Berikut merupakan indikator menurut Hani Handoko (2013)

1. Prosedur
2. Standar
3. Kegiatan
4. Pengukuran
5. Perbaikan

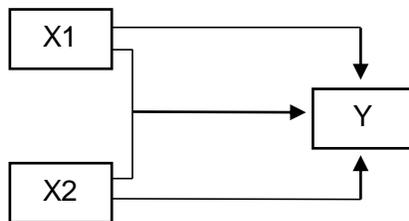
## Efektivitas Kerja

Efektivitas Kerja menurut Hasibuan (2003) Efektivitas Kerja adalah suatu keadaan yang menjunjungkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Berikut merupakan indikator menurut Hasibuan (2003)

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan Waktu

## Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

- H1 : Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
- H2 : Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.
- H3 : Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.

## METODE PENELITIAN

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan tentang pengaruh Pembagian Kerja, Pengawasan Kerja dan Efektivitas Kerja Karyawan.

Menurut Sugiyono (2005:21) Metode Deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Metode ini bertujuan untuk mengetahui hubungan secara lebih mendalam mengenai variabel yang terkait dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara spesifik dan akan memperoleh data yang sesuai dengan penelitian. Yang kemudian data tersebut akan peneliti olah, dianalisis diproses lebih lanjut dengan teori-teori yang kuat dan akan ditarik kesimpulan.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam menyatakan bahwa metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan ditempat lain dengan mengataasi masalah yang serupa dengan kehidupan. Metode ini dimaksudkan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik yaitu pengujian pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

**Tabel 1.1**  
**Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,176	1,033		-,170	,866
	Pembagian Kerja	,196	,079	,225	2,468	,016
	Pengawasan Kerja	,698	,102	,626	6,864	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = -0,176 + 0,196X_1 + 0,698X_2$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$b_0$  = artinya jika pembagian kerja dan pengawasan kerja bernilai konstan (nol)/tidak ada peningkatan, maka efektivitas kerja akan bernilai sebesar -0,176.

$b_1$  = artinya setiap peningkatan yang terjadi pada pembagian kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja sebesar 0,196.

$b_2$  = artinya setiap peningkatan yang terjadi pada pengawasan kerja, maka akan berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja sebesar 0,698.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39383950
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,058
Kolmogorov-Smirnov Z		,547
Asymp. Sig. (2-tailed)		,925

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan menggunakan aplikasi computer SPSS 21 untuk windows hasil uji normalitas di dapat dihasil sig 0.925 hasil probabilitas tersebut  $> 0.005$  maka dapat disimpulkan datanya dengan hasil distribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

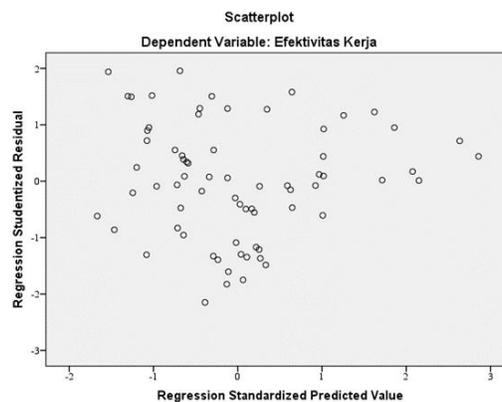
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pembagian Kerja	,750	1,333
	Pengawasan Kerja	,750	1,333

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai *tolerance* yang diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar  $0,750 > 0,1$  dan *Variance Inflation* (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, diketahui titik-titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membuat suatu pola tertentu menyebar di atas dan dibawah angka nol sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah *heteroskedastisitas*.

## Analisis Korelasi

		Efektivitas Kerja
Pembagian Kerja	Pearson Correlation	,537
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70
Pengawasan Kerja	Pearson Correlation	,738
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	70

Berdasarkan dari output SPSS diperoleh hasil bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja sebesar 0,537. nilai 0,537 menurut Sugiyono (2012 : 187) berada pada interval 0,60-0,799 termasuk kategori kuat dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pembagian kerja dengan efektivitas kerja.

## Koefisien Determinasi

Dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut :

$$\begin{array}{l}
 \text{Pembagian kerja} \quad 0,225 \times 0,537 = 0,121 \text{ atau } 12,1\% \\
 \text{Pengawasan Kerja} \quad 0,626 \times 0,738 = 0,462 \text{ atau } 46,2\% \\
 \text{Total Pengaruh} \quad \quad \quad = 0,583 \text{ atau } 58,3\%
 \end{array}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa pengaruh variabel pembagian kerja terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 12,1 dan pengawasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 46,2%. Sehingga dapat disimpulkan variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas kerja adalah pengawasan kerja dengan besaran pengaruh yang diberikan sebesar 46.2%.

## UJI HIPOTESIS

### Peguujian Secara Parsial (Uji-T)

Adapun hipotesis ststistik secara parsial yang akan duuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Pembagian kerja

Berdasarkan kurva uji hipetesis diatas, dapat diketahui bahwa pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karena nilai t-hitung (2,468) lebih besar dari t-tabel (1,996) dan t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$  sehingga  $H_0$  ditolah, artiya terdapat pengaruh signifikan dari pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.

## 2. Pengawasan Kerja

Berdasarkan kurva diuji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa pengawasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja karena nilai t-hitung (6,864) lebih besar dari pada t-tabel (1,996) dan t-hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , sehingga  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan dari pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.

### Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F-hitung sebesar 46,741 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $db_1/df_1$  (banyaknya variabel bebas): 2 dan  $db_2: n-k-1 (70-2-1) = 67$  maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,134. Karena  $F_{hitung}$  (46,741) lebih besar dibanding  $F_{tabel}$  (3,134) maka pada tingkat kekeliruan 5% ( $\alpha=0,05$ ) diputuskan untuk menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya dengan tingkatan kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- a. Pembagian kerja yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu penempatan kerja, beban kerja dan spesialisasi pekerjaan. Indikator memperoleh presentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup baik.
  - b. Pengawasan kerja di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri dari 5 indikator yaitu prosedur, standar, kegiatan, pengukuran dan perbaikan, indikator memperoleh presentase skor tertinggi dengan kategori cukup baik sedangkan indikator memperoleh skor terendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua indikator dalam kategori cukup baik.
  - c. Efektivitas kerja yang terjadi di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung berada pada kategori cukup baik, terdiri tiga indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu, indikator memperoleh skor tertinggi dengan kategori cukup baik, sedangkan indikator memperoleh skor terendah dengan kategori cukup baik. Namun secara umum semua indikator dalam kategori cukup baik.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara pembagian kerja terhadap efektivitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang signifikan dari pembagian kerja terhadap efektivitas kerja di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung. Artinya semakin tinggi pembagian kerja yang terjadi maka efektivitas kerja akan semakin tinggi.
3. penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh yang signifikan dari pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.

Bandung. Artinya semakin tinggi pengawasan kerja yang terjadi maka efektivitas kerja semakin tinggi.

4. penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan pembagian kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan adanya pengaruh signifikan dari pembagian kerja dan pengawasan kerja terhadap efektivitas kerja di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung.

## **SARAN**

1. a. Meski secara umum semua indikator dalam Pembagian Kerja pada karyawan di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung masuk dalam kategori cukup baik, namun adapun hal yang disarankan adalah memberikan pekerjaan terspesialisasi sehingga tiap orang anggota organisasi mengerjakan dan bertanggung jawab melaksanakan tugasnya.  
b. Pengawasan Kerja pada karyawan di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung masuk dalam kategori cukup baik namun agar menjadi baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan-dukungan proses pengamatan pelaksanaan yang dapat memenuhi kegiatan perusahaan untuk menjamin agar semua bekerja yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana.  
c. Efektivitas Kerja pada Karyawan di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung sudah berada pada katogori cukup baik, adapun hal yang perlu disarankan adalah peningkatan output dan tujuan dalam kebijakan dan prosedur perusahaan.
2. Pembagian kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung berpengaruh secara positif, maka diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai latar belakang dan keahlian karyawan.
3. Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung berpengaruh positif, maka diharapkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan.
4. Pembagian Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. Gadingmas Wirajaya Bandung bisa dibilang cukup baik, maka diharapkan karyawan mempunyai skill dalam pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hani Handoko. 2013. Manajemen, edisi kedua, cetakan ketigabelas, BPFEE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara Jakarta.
- Isnari Budiarti., Deden Abdul W., Sriwidodo Sudarso 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Yogyakarta : Pustaka Fahima. ISBN : 9978-9799-1355-25-4.
- Mashuri. 2008 Penelitian Verifikatif. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.
- Silalahi, Ulber. 2011. Asas-asas Manajemen. Bandung : Refika Aditama.
- Sutarto. 2012, Dasar-Dasar Organisasi. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.