

PENGARUH SPESIALISASI TUGAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN CABANG BATURAJA

Darman Syafe'i¹⁾

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Baturaja

Abstract

This Study aims to determine the effect of task specialization and leadership style on the effectiveness of employees at PT. PLN Baturaja. The analysis used is multiple linear regression analysis, t-test, F test and coefficient determination. The results of the analysis indicate that the specialization of task and leadership styles affect the effectiveness of employees at PT. PLN Baturaja either partially or simultaneously. The magnitude of the coefficient of determination (R) specialization of task and influence leadership style by 30,20 % against the effectiveness of employees while the remaining 69,80 % influenced or varied by other variables. Researchers suggested that companies that consistently implement task specialization of employees and improving leadership style through a briefing that the employee is willing to improve the effectiveness of its work.

Keywords : Task Specialization, Leadership Style, Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini, kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi, tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi, serta segala aktivitas organisasi. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya.

Spesialisasi tugas / spesifikasi pekerjaan (*job specification*) merupakan uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Konsentrasi kegiatan membantu seseorang menjadi ahli di dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu, namun spesialisasi tidak dilakukan terlampau jauh. Pembagian tugas atas dasar keahlian diperlukan terutama apabila dibutuhkan keahlian dan pengetahuan yang bersifat khusus. Spesialisasi tugas sebagai ulasan agar di dalam kegiatan pengorganisasian supaya menjadi efektif (Terry, 2013 : 96).

¹⁾ Koresponden Penulis : darman_syafei@yahoo.co.id

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2014:236).

Persoalan mengenai spesialisasi tugas dan gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan merupakan persoalan yang cukup menarik untuk diteliti. Untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Spesialisasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang Baturaja.

Landasan Teori

1. Efektivitas Kerja

Menurut Abdullah (2014:193) efektivitas kerja adalah indikator yang mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang di inginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar. Efektivitas (hasil guna) kerja merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Pengertian efektivitas kerja ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Suatu kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

Hasil penelitian Peters dan Waterman dalam Terry (2012 : 108) mengemukakan delapan karakteristik yang menunjukkan efektifitas suatu pekerjaan dalam perusahaan adalah :

- a. Mempunyai bias terhadap tindakan dan penyelesaian pekerjaan.
- b. Selalu dekat dengan para pelanggan agar dapat mengerti secara penuh kebutuhan pelanggan.
- c. Mereka member para karyawan mereka suatu tingkat otonomi yang tinggi dan memupuk semangat kerja karyawan
- d. Berusaha meningkatkan produktivitas lewat partisipasi para karyawannya.
- e. Para karyawan mengetahui apa yang diinginkan perusahaan dan para manajer terlibat aktif pada masalah di semua tingkat
- f. Mereka selalu dekat dengan usaha yang mereka ketahui dan pahami.
- g. Memiliki struktur organisasi yang luwes dan sederhana dengan jumlah orang yang minimum dalam aktivitas staf pendukung.
- h. Menggabungkan kontrol yang ketat dan disentralisasi untuk mengamankan nilai inti perusahaan dengan kontrol yang longgar di bagian lain untuk mendorong pengambilan resiko serta inovasi.

Efektivitas sering dikaitkan dengan melakukan hal yang benar. Seseorang karyawan dikatakan bekerja secara produktif. Seseorang dapat dikatakan bekerja secara efektif apabila efektifitas tersebut memiliki kriteria sebagai berikut (Sumarsan, 2013:830):

- a. Tujuan jelas

Jika seorang karyawan bekerja tanpa ada perencanaan apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, maka karyawan akan

menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bertanya, apa yang harus dikerjakan? Perencanaan dibuat untuk membantu memilih alternatif yang paling baik dan paling efisien.

b. Memiliki nilai tambah

Di dalam melakukan pekerjaan seseorang pekerja harus fokus tidak mengerjakan sesuatu yang tidak menambah nilai untuk organisasi. Jika terdapat banyak pekerjaan, maka karyawan harus dapat memprioritaskan mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Melakukan lebih dari satu pekerjaan pada saat yang sama justru akan menurunkan kinerja yang melibatkan kinerja organisasi yang buruk.

Ketinger Indy (2018) menyatakan bahwa, *multitasking* (penugasan banyak dalam satu waktu) bisa mengacaukan performa kerja dan punya pengaruh buruk pada kerja otak. Riset *Stanford University*, semakin memperkuat bukti *multitasking* lebih tidak produktif dibanding menyelesaikan pekerjaan satu per satu. *Multitasking* tidak sepenuhnya buruk. Apabila ada suatu tugas yang mudah dan dapat Anda lakukan tanpa perlu banyak berpikir, kerugian dari *multitasking* tidak terlalu terasa. Namun demikian para psikolog telah memperingatkan kita tentang kerugian dari *multitasking*, yakni mengurangi tingkat produktivitas, bahkan ahli-ahli lain justru mengatakan bahwa *multitasking* sama sekali tidak dapat dilakukan. Secara sederhana adalah melakukan sesuatu yang membutuhkan perhatian khusus, jangan mengerjakan hal lain.

2. Spesialisasi Tugas

Sutrisno (2014; 9) menguraikan bahwa kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Salah satu fungsi manajemen adalah pengorganisasian dan salah satu kegiatan pengorganisasian adalah mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja atau spesialisasi tugas.

Spesialisasi tugas / spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten. Spesialisasi tugas disusun berdasarkan uraian pekerjaan dengan menjawab pertanyaan tentang ciri, karakteristik, pendidikan, pengalaman, dan yang lainnya dari orang yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik (Hasibuan, 2011 : 33).

Pada umumnya spesialisasi tugas memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan itu. Spesialisasi tugas memberikan uraian informasi mengenai hal-hal berikut (Hasibuan, 2011 : 34) :

- a. Tingkat pendidikan pekerja.
- b. Jenis kelamin pekerja.
- c. Keadaan fisik pekerja.
- d. Pengetahuan dan kecakapan pekerja.
- e. Batas umur pekerja.
- f. Menikah atau belum.
- g. Minat pekerja.
- h. Emosi dan temperamen pekerja.

i. Pengalaman pekerja.

Spesialisasi tugas bagi setiap perusahaan tidak sama karena spesifikasi ini pada dasarnya disusun dari uraian pekerjaan sedang uraian pekerjaan perusahaan tidak sama. Terry (2013 : 92) mengemukakan bahwa pembagian tugas menjurus kepada pembentukan bagian yang identik dengan tiga fungsi kegiatan yakni; memproduksi, menjual dan membiayai. Pemanfaatannya terutama sekali tergantung dari sifat dan jumlah pekerjaannya, tersedianya orang-orang yang mengerjakannya dan spesialisasi tugasnya.

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pengaruh, kiat atau proses memengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan kelompok. membagi fungsi kepemimpinan sebagai fungsi-fungsi tugas (memberikan inisiatif, memberi infoimasi, memberi opini, menyimpulkan, dan uji konsensus) dan fungsi-fungsi pembentukan dan pembinaan kelompok (dorongan, keharmonisan, standar-standar kedudukan dan pengujian dan penjagaan gawang serta pengawasan dalam kelompok) (Pabundu, 2012 : 63).

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, ke arah pencapaian tujuan. Kemampuan mempengaruhi orang lain ini mempunyai maksud, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Anoraga, 2009 : 182).

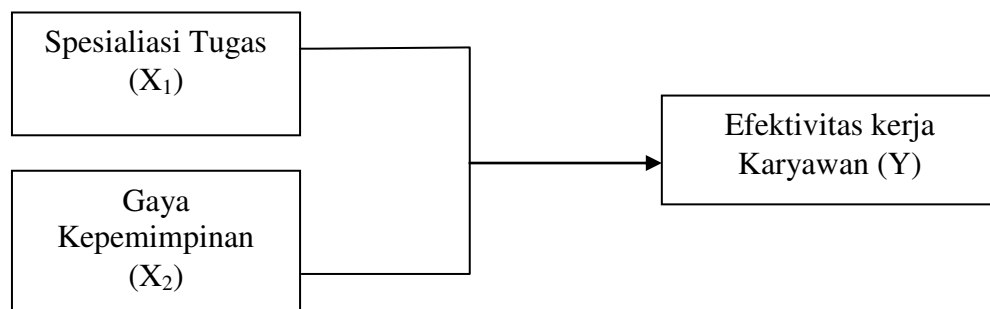
Variabel-variabel kepemimpinan menurut Chapman dan Sudita dalam (Sunyoto, 2015 : 31) diukur dengan cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambil keputusan, dan kekuasaan yang positif.

Penelitian Terdahulu

Asmuniansyah dkk (2014) meneliti tentang pengaruh spesialisasi tugas dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. Alat analisis adalah regresi berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa spesialisasi tugas dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Spesialisasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada PT. PLN Cabang Baturaja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* (penjelasan) karena penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh spesialisasi tugas dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. PLN Cabang Baturaja, Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN Cabang Baturaja yang berjumlah 64 orang.

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian studi kasus dan penelitian kuantitatif lainnya yang dimaksud dengan data adalah informasi yang dikatakan oleh manusia yang menjadi subjek penelitian, hasil observasi, dan fakta-fakta dokumen sesuai dengan fokus penelitian. Informasi dari subjek penelitian dapat diperoleh secara verbal melalui suatu wawancara atau dalam bentuk tertulis melalui analisis dokumen. Hasil observasi diperoleh dari pengamatan peneliti pada subjek penelitian (Sugiyono, 2013:30).

Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dinamakan analisis regresi linear berganda, dikatakan linear karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus. Persamaan estimasi regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012:13):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- a = nilai konstanta
- b_1, b_2 = nilai koefisien regresi variabel bebas
- X_1 = Spesialisasi tugas
- X_2 = Gaya kepemimpinan
- Y = Efektivitas kerja karyawan
- e = *Error term*

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

Sebelum data dianalisis, berikut ditampilkan hasil uji instrumen yang dilakukan, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 2010: 211). Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Penentuan apakah instrumen reliabel atau

tidak, digunakan batasan 0,6. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0,6, sehingga dapat dikatakan instrumen mempunyai reliabilitas tinggi (Pramesti, 2014:44).

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Spesialisasi Tugas (X₁)

Butir pernyataan	Corrected Item total Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
Butir 1	0,588	0,204	Valid
Butir 2	0.572	0,204	Valid
Butir 3	0.483	0,204	Valid
Butir 4	0.593	0,204	Valid
Butir 5	0.578	0,204	Valid
Butir 6	0.532	0,204	Valid
Butir 7	0.389	0,204	Valid
Butir 8	0.440	0,204	Valid
Butir 9	0.562	0,204	Valid
Butir 10	0.639	0,204	Valid
Butir 11	0.588	0,204	Valid
Butir 12	0.488	0,204	Valid
Butir 13	0,301	0,204	Valid
Butir 14	0.290	0,204	Valid
Butir 15	0.307	0,204	Valid
Butir 16	0.471	0,204	Valid

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

Butir pernyataan	Corrected Item total Correlation	Nilai R tabel	Keterangan
Butir 1	0,682	0,204	Valid
Butir 2	0.873	0,204	Valid
Butir 3	0.562	0,204	Valid
Butir 4	0.936	0,204	Valid
Butir 5	0.940	0,204	Valid
Butir 6	0.931	0,204	Valid
Butir 7	0.685	0,204	Valid
Butir 8	0.533	0,204	Valid
Butir 9	0.873	0,204	Valid
Butir 10	0.940	0,204	Valid

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Corrected Item total Correlation	Nilai R tabel	Status
Butir 1	0,666	0,204	Valid
Butir 2	0.685	0,204	Valid
Butir 3	0.442	0,204	Valid
Butir 4	0.835	0,204	Valid
Butir 5	0.590	0,204	Valid
Butir 6	0.644	0,204	Valid
Butir 7	0.669	0,204	Valid
Butir 8	0.645	0,204	Valid
Butir 9	0.511	0,204	Valid
Butir 10	0.806	0,204	Valid

Sumber : Data diolah 2018

Semua butir pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,204 sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Spesialisasi Tugas (X_1)	0.860	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan (X_2)	0.952	Reliabel
4	Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	0.901	Reliabel

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4 diatas didapat nilai *Cronbach's alpha* variabel Spesialisasi Tugs, Gaya Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja memiliki nilai diatas 0,60, hal ini berarti indeks reliabilitas berada pada kategori tinggi, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel.

2. Hasil Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan program statistik SPSS 23, maka didapat hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.433	4.271		1.506	.137
Spesialisasi Tugas (X1)	.337	.083	.437	4.056	.000
Gaya Kepemimpinan (X2)	.251	.095	.284	2.642	.010

a. Dependent Variable: Efektifitas Karyawan (Y)

Dari tabel diatas, didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6.433 + 0.337X_1 + 0.251 X_2$$

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 6.433 berarti jika tidak ada faktor Spesialisasi Tugas (X₁). Gaya Kepemimpinan (X₂) maka Efektivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar konstanta yaitu 6.433.
- Nilai koefisien regresi Spesialisasi Tugas (X₁) = 0.337 artinya apabila Spesialisasi Tugas (X₁) mengalami perubahan sebesar satu satuan, maka Efektifitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.337 (dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan nilainya tetap).
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₂) = 0.251 artinya apabila Gaya Kepemimpinan mengalami perubahan sebesar satu satuan maka Efektifitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.251 (dengan asumsi variabel Spesialisasi Tugas (X₁) nilainya tetap).

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Simultan (F-test)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Dari hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 23, analisis regresi dapat diketahui nilai F seperti pada tabel berikut:

Tabel 7. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	902.607	2	451.304	14.613	.000 ^b
Residual	1883.886	61	30.883		
Total	2786.493	63			

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Spesialisasi Tugas , Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 7 Anova diatas dilihat Sig F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti H_0 ditolak. Dapat diartikan ada pengaruh signifikan antara Spesialisasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. PLN Cabang Baturaja.

b. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut :

Tabel 8. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.569 ^a	.324	.302	5.55728	1.974

Predictors: (Constant), Spesialisasi Tugas, Gaya Kepemimpinan

Dependent Variable: Efektifitas Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Model Summary* bahwa di peroleh (*R Square*) sebesar 0,302 atau (30,20 %) jadi besarnya kontribusi antara spesialisai tugas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja Karyawan, diperoleh kontribusi sebesar 30,20 % sedangkan sisanya sebesar 69,80 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti: Tindakan, Penyelesaian Pekerjaan, Pemenuhan Kebutuhan Pelanggan, Tingkat Otonomi, Semangat Kerja, Produktivitas Karyawan, Keterlibatan Manajer, Struktur Organisasi dan Pengendalian serta Motivasi (Terry : 2012: 108)

c. Hasil Uji Parsial (t-test)

Hasil pengujian secient berikut :ara parsial dapat dilihat dari Coefficient berikut :

Tabel 9. Tabel Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	6.433	4.271		1.506	.137
Spesialisasi Tugas (X1)	.337	.083	.437	4.056	.000
Gaya Kepemimpinan (X2)	.251	.095	.284	2.642	.010

a. Dependent Variable: Efektifitas Kerja Karyawan (Y)

Dari Tabel 3 diatas *output coefficient* didapat Spesialisasi Tugas (X1) memiliki nilai sig t $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan spesialisasi tugas terhadap efektivitas kerja karyawan. Untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai sig t $0,010 < \alpha = 0,05$ sehingga H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh signifikan spesialisasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan. Secara parsial juga diperoleh bukti adanya pengaruh signifikan spesialisasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil pembuktian ini mendukung kajian empiris yang telah dilakukan baik oleh Asmuniansyah (2014) yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaen Kutai.

Spesialisasi kerja memberikan petunjuk terhadap karakteristik khusus yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Dalam penelitian ini, karakteristik karyawan PT PLN Cabang Baturaja memang telah sesuai dengan jenis pekerjaannya. Baik karyawan maupun pihak manajemen harus sama-sama lebih memahami perlunya spesialisasi tugas untuk pekerjaan yang memiliki karakteristik tersendiri yang berbeda dengan pekerjaan lainnya. Dengan memahami arti pentingnya spesialisasi tugas maka karyawan akan dapat mengerjakan tugasnya secara optimal, selain itu masalah yang timbul dalam pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu kesesuaian ini perlu dipertahankan.

Adapun kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. Dengan kata lain tujuan kepemimpinan adalah guna menggerakkan orang agar dapat bekerja guna mencapai tujuan organisasi dalam hal ini guna mencapai visi dan misi perusahaan. Anoraga (2009 : 182) menyatakan bahwa seorang pemimpin atau manajer adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hirarki organisasi, ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta mengambil keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dipengaruhi guna pencapaian tujuan. Pihak manajemen kiranya dapat memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan, ada baiknya menerapkan kepemimpinan situasional serta berusaha memahami kondisi karyawan sehingga diharapkan kepemimpinan akan lebih efektif yang pada gilirannya akan meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Secara Simultan Spesialisasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Baturaja.
- b. Prosentase sumbangan pengaruh Spesialisasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja PT. PLN Cabang Baturaja

sebesar 30,20 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

- c. Secara Parsial Spesialisasi Tugas (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. PLN Cabang Baturaja.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka peneliti memberikan saran agar spesialisasi tugas dan gaya kepemimpinan yang telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja ini dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Presindo

Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta

Asmuniansyah, dkk. 2014. Pengaruh Spesialisasi Tugas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJurnal Administrative Reform* 2014, 2 (1) : 1061-1075

Dewi, Tri Silawati. 2005. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Ketinger Indy, 2018 [https : //www.liputan6.com / bisnis / read/ 2199555/multitasking- Bisa kacaukan karir dan kerja otak](https://www.liputan6.com/bisnis/read/2199555/multitasking-Bisa-kacaukan-karir-dan-kerja-otak)

[http: // ayobandung.com/ read/2018/04/26/31960/ empat](http://ayobandung.com/read/2018/04/26/31960/empat-multi-tasking) dampak negatif multi-tasking

Pabundu, Tika. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara

Pramesti, Getut. 2014. *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*, Jakarta : Gramedia.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sumarsan, Thomas. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen : Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta : Indeks

Sunyoto, Danang. 2012. *Aplikasi SPSS untuk Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : Caps

Sunyoto, Danang. 2015. *Maanajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cempaka Putih

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Terry, George. 2013. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara