

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HUKI CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH

**GUSTI RIPHALDI
NPM : 15.832.0189**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. HUKI CABANG MEDAN**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

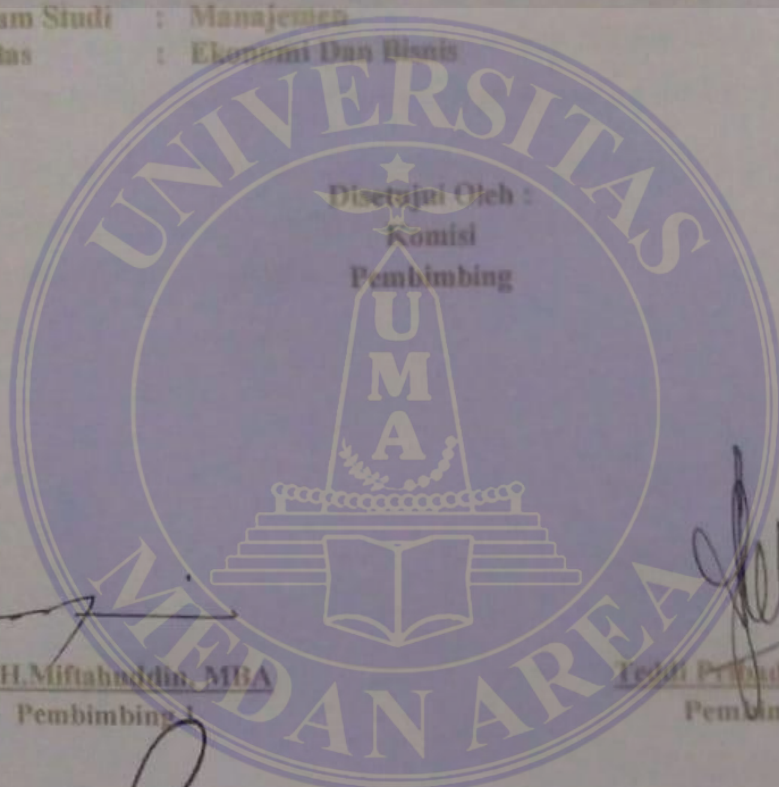
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 11/12/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HUKI Cabang Medan
Nama : GUSTI RIPHALDI
NPM : 15.832.0189
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis



Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing

[Signature]

Drs.H.Miftahuddin, MBA
Pembimbing 1

[Signature]

Teddi Pradi, SE, MM
Pembimbing 2

[Signature]

Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan

[Signature]

Teddi Pradi, SE, MM
Ket. Prodi

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian – bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi – sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 19 September 2019



GUSTI RIPHALDI
15.832.0189

ABSTRAK

Pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan “, Skripsi, 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Pada PT.Huki Cabang Medan.yang berjumlah 55 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 55 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pembagian kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan.(2) secara parsial variabel wewenang karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pada PT.Huki Cabang Medan.(3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pembagian kerja dan wewenang karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Huki Cabang Medan.

Kata kunci : *Pembagian kerja, Wewenang karyawan, Kinerja.*

ABSTRACT

Gusti Riphaldi, Effect of division of labor and authority of employees on Employee Performance at Medan Branch PT.Huki ", Thesis, 2019

The purpose of this study is to find out and analyze the effect of the division of labor and employee authority on Employee Performance at Medan Branch PT. Huki.

The research method used is associative research, where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees in the Medan branch of PT. Huki, which numbered 55 people. Sampling with saturated sampling method or better known as census. In this study the population is relatively small, which is as many as 55 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis.

The results showed that: (1) partially the division of labor variables affect Employee Performance at Medan Branch PT.Huki (2) partially employee authority variables affect Employee Performance at Medan Branch PT.Huki (3) simultaneously there are influences positive and significant between the division of labor variables and employee authority affect Employee Performance at Medan Branch PT. Huki.

Keywords: Division of labor, Employee authority, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala Rahmat dan Karunianya dan senantiasa memberikan kemudahan disetiap kesulitan dalam proses penulisan skripsi ini yang merupakan salah satu syarat akademik dalam rangka menyelesaikan study pada program study Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HUKI CABANG MEDAN”** sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Menyelesaikan Skripsi ini, peneliti menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami, namun penulis menerima bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana semestinya. Maka pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. Miftahuddin, MBA sebagai pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

4. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.Si sebagai pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. IbuWan Rizca Amelia, SE, M.Si sebagai Sekertaris Tim Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi demi kelancaran penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis duduk dibangku kuliah.
7. Teristimewa kepada keluarga, kedua orang tua saya Nurat Sinulinggadan Siti Rohana Br.Ginting juga kepada kedua saudara saudarisaya Novy Ratna Sari Br.SinulinggadanRizkyRiphaldySinulingga.
8. Pimpinan dan seluruh pegawai PT. HUKI Cabang Medan.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan saran dari semua pihak yang dapat membangun kesempurnaan dari skripsi ini. Akhir kata penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat memberi manfaat bagi pembacanya.

Medan, 19 September 2019

Peneliti,

Gusti Riphaldi
15.832.0189

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS	6
A. Tinjauan Pustaka	6
2.1.Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja	6
2.1.2.Tujuan Penilaian Kinerja	7
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.4.Indikator Kinerja	9
2.2. Pembagian Kerja	10
2.2.1.Pengertian Pembagian Kerja.....	10
2.2.2.Alat Ukur Pembagian Kerja.....	10
2.2.3.Tehnik Pembagian Kerja.....	13
2.2.4.Faktor Penentu Pembagian Kerja	15
2.2.5.Indikator Pembagian Kerja	16
2.3.Wewenang Karyawan	16
2.3.1.Pengertian Wewenang Karyawan	16
2.3.2.Teori Wewenang	17
2.3.3.Pendelegasian Wewenang.....	18
2.3.3.Indikator Wewenang Karyawan	19
2.4.Penelitian Terdahulu	20
2.5.Kerangka Konseptual.....	22
2.6 Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1.Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.2.Populasi Dan Sampel Penelitian	26
3.3.Defenisi Operasional.....	27
3.4.Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	28
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6.Teknik Analisis Data.....	29
3.6.1.Uji Validitas dan Reliabilitas	29
3.6.2.Uji Asumsi Klasik	30
3.6.3.Uji Statistik	32

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
	4.1.Karakteristik Tempat Penelitian.....	34
	4.1.1.Gambaran Umum PT.Huki	34
	4.1.2.Visi Misi dan Tujuan PT.Huku	35
	4.1.3.Struktur Organisasi PT.Huki.....	36
	4.1.4.Deskripsi Pekerjaan	37
	4.1.5.Penyajian Data Responden.....	41
	4.1.6.Penyajian Data Angket Responden	43
	4.2.Uji Validitas Dan realibilitas.....	47
	4.3. Uji Asumsi Klasik.....	51
	4.4. Model regresi Berganda	56
	4.5 Uji Hipotesis	58
	4.6 Uji Koefisien Determinasi	61
	4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	66
	5.1.Kesimpulan	66
	5.2.Saran.....	67
Daftar Pustaka	69



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	25
Tabel 3.2	Defenisi Operasional	27
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	29
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2	Usia Responden	42
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Variabel Pembagian Kerja	43
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Wewenang Karyawan	44
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja	45
Tabel 4.6	Validitas Variabel Pembagian Kerja.....	48
Tabel 4.7	Validitas Variabel Wewenang Karyawan	48
Tabel 4.8	Validitas Variabel Kinerja	49
Tabel 4.9	Reliabilitas Data Variabel X_1	50
Tabel 4.10	Reliabilitas Data Variabel X_2	50
Tabel 4.11	Reliabilitas Data Variabel Y	51
Tabel 4.12	Kolmogorov Smirnov Test	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.14	Coefficients	57
Tabel 4.15	Anova	58
Tabel 4.16	Uji t	60
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	22
Gambar 4.1 Struktur organisasi.....	36
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	52
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability.....	53
Gambar 4.4 Scatterplot.....	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan pada hakekatnya terdiri dari kumpulan orang-orang dan peralatan operasionalnya. Sehingga upaya pencapaian tujuan dalam memaksimalkan keuntungan dan berhasil atau tidaknya suatu misi perusahaan untuk mencapai tujuan ditentukan oleh individu-individu yang menjalankan manajemen yang dilaksanakan perusahaan.

Masalah manajemen itu akan selalu ada bila perusahaan masih menjalankan aktivitasnya. Jadi manajemen sangat penting bagi seorang manajer dalam menentukan otoritas tertinggi untuk menggerakkan karyawan. Agar dapat melakukan aktivitas atau bekerja secara efektif bagi perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Seorang manajer dalam menggerakkan orang-orang untuk mendapatkan sesuatu haruslah mempunyai ilmu pengetahuan dan seni, agar orang mau melakukannya. Untuk itulah diperlukan suatu wadah yang dapat menghimpun setiap orang, wadah itulah yang disebut dengan organisasi. (Abdul Syani, 2017).

Organisasi itu sendiri merupakan alat yang paling berhubungan dengan satuan-satuan kerja, yang diberikan kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang. Sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai kebawah dari seluruh unit/bagian. Perusahaan

yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif (sebaiknya/semaksimal mungkin). Dan begitu pula sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Hubungan organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai efektivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, bila organisasi itu berjalan dengan baik pada perusahaan itu maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga pemimpin harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin. (Sarwoto, 2011).

PT Huki Cabang Medan adalah salah satu badan usaha yang kegiatannya bergerak dibidang jasa pemasaran produk bayi. Yang berusaha agar tetap hidup dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan atau keuntungan serta tujuannya yang lain adalah dapat melayani dan memenuhi keinginan masyarakat sebaik mungkin.

Dalam melaksanakan kegiatannya PT Huki Cabang Medan ini menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi dalam hal ini PT Huki Cabang Medan masih mengalami suatu masalah atau hambatannya itu bagian atau unit kerja Back Office yang mempunyai sub-bagian keuangan, bagian gudang, bagian administrasi dan bagian pengantaran barang. Pada bagian atau unit kerja ini terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, dimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan bagian administrasi melakukan juga pekerjaan bagian keuangan sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering terjadi dipenundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pelayanan bagian administrasi pada PT Huki Cabang Medan terhadap pelanggan, sehingga pelanggan merasa tidak puas terhadap pelayanan tersebut. Ini berarti masih adanya perangkapan pelaksanaan tugas dari pembagian kerja tersebut. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya itu kurang berjalan dengan baik atau semestinya. Seharusnya bagian administrasi melakukan tugasnya sendiri dan bagian keuangan dilakukan oleh karyawan tersendiri. Karena pada masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan akan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal. Dengan kata lain karyawan dapat bekerja secara efektif bila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja yang baik.

Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Dalam hal ini pimpinan masih

turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga manajer operasi pada saat membuat suatu keputusan tidak dapat membuat keputusan itu sendiri dengan cepat dan mengakibatkan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan yang lain tertunda. Akibatnya aktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut mengalami kemacetan dan sangat jelas berdampak merugikan perusahaan. Selain itu juga mengakibatkan timbulnya karyawan tersebut menjadi merasa tidak dipercaya dan tidak dapat melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Di karenakan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang itu sangat penting. Penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting bagi kelangsungan hidup organisasi perusahaan, terutama bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif.

Karena masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada PT Bank Rakyat Indonesia yaitu dengan judul “PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HUKI CABANG MEDAN.”

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Huki Cabang Medan?
2. Apakah ada pengaruh wewenang karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Huki Cabang Medan?

3. Apakah ada pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Huki Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Huki Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh wewenang karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Huki Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Huki Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian diharapkan :

1. Bagi Peneliti Untuk membandingkan antara teori yang didapat dikelas dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi Praktisi Memperoleh informasi didalam menilai pengaruh pembagian kerja wewenang kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), Menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai.

Menurut Rivai (2011:552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
6. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
12. Memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
13. Sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

2.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2011:67-68) yaitu :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation} \quad \text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- b. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

2.1.4.Indikator Kinerja

Indikator itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan - perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Dalam variabel kinerja karyawan, mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67), yaitu sebagai berikut :

- a. Kuantitas Kerja.
- b. Kualitas Kerja.
- c. Kerjasama.
- d. Tanggung Jawab.
- e. Inisiatif.

2.2. Pembagian Kerja

2.2.1. Pengertian Pembagian Kerja

Pengertian pembagian kerja menurut Hasibuan (2016 : 125) merupakan “Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut”.

Pembagian kerja menurut Sutarto (2012 : 104) yaitu “Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu”.

Selanjutnya pengertian pembagian kerja menurut Siswanto (2015 : 86), yaitu sebagai “Permasalahan yang berhubungan dengan pembagian kerja bertalian dengan sampai seberapa jauh pekerjaan dispesialisasi, seluruh pekerjaan dispesialisasi sampai suatu tingkat dan kemampuan untuk membagi pekerjaan diantara pemegang pekerjaan”.

2.2.2. Alat Ukur Pembagian Kerja

Menurut **Sutarto (2012 : 126)** dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pada adanya beberapa macam dasar pembagian kerja, yaitu :

1. Pembagian kerja berdasarkan fungsi.
2. Pembagian kerja berdasarkan produksi.
3. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja.
4. Pembagian kerja berdasarkan langganan.
5. Pembagian kerja berdasarkan jasa.

6. Pembagian kerja berdasarkan alat.
7. Pembagian kerja berdasarkan wilayah.
8. Pembagian kerja berdasarkan waktu.
9. Pembagian kerja berdasarkan jumlah .

Dasar pembagian kerja tersebut digunakan peneliti sebagai alat ukur pembagian kerja yang dapat diuraikan pengertiannya , yaitu :

1. Pembagian kerja berdasarkan fungsi

Yaitu rincian serta pengelompokkan tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu yang masing-masing mendasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifatnya atau pelaksanaannya, atau rincian serta pengelompokkan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu yang mendasarkan sekelompok aktivitas berdasar sifat pelaksanaannya.

2. Pembagian kerja berdasarkan produksi

Yaitu rincian serta pengelompokkan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing menghasilkan jenis barang tertentu yang masing-masing menghasilkan jenis barang tertentu.

3. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja

Yaitu rincian serta pengelompokkan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing secara berurutan harus dilalui sehingga pekerjaan selesai

dengan sempurna, atau rincian serta pengelompokan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu yang harus dilalui secara berurutan sehingga pekerjaan selesai dengan sempurna.

4. Pembagian kerja berdasarkan langganan

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memberikan pelayanan kepada orang-orang atau badan-badan tertentu yang datang secara tetap sebagai yang diberikan pelayanan.

5. Pembagian kerja berdasarkan jasa

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memberikan jenis jasa tertentu.

6. Pembagian kerja berdasarkan alat

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memakai jenis alat tertentu atau jenis kelengkapan alat tertentu.

7. Pembagian kerja berdasarkan wilayah

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing mengurus atau menguasai satuan wilayah kerja tertentu. Atau satuan organisasi yang menguasai dalam bidang-bidang tertentu.

8. Pembagian kerja berdasarkan waktu

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan berdasarkan jam kerja dan waktu yang dibutuhkan.

9. Pembagian kerja berdasarkan jumlah

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing dengan memperhatikan banyaknya pegawai dan besarnya beban kerja yang ada.

2.2.3. Teknik Pembagian Kerja

Teknik merupakan suatu cara yang digunakan untuk melaksanakan sesuatu, menurut **Terry (2009 : 92)** pendekatan sebagai cara dalam pembagian kerja, yaitu :

1. Dari atas ke bawah. Berarti menghimpun seluruh pekerjaan diatas kemudian turun kebawah ke jenjang berikutnya.
2. Dari bawah ke atas. Yaitu mengelompokkan orang kedalam tugas pekerjaan kemudian menghimpun tugas-tugas kedalam seksi-seksi.
3. Lintas pekerjaan. Berarti pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jenjang organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Sutarto (2016 : 105)** dalam melakukan pembagian kerja hendaknya diperhatikan beberapa hal, yaitu :

1. Tiap-tiap satuan organisasi hendaknya memiliki rincian aktivitas yang jelas tertulis pada daftar rincian aktivitas.
2. Tiap-tiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat yang berkedudukan paling rendah harus memiliki rincian tugas yang jelas dalam daftar rincian tugas.
3. Jumlah tugas yang sebaiknya dibebankan kepada seseorang pejabat sebaiknya berkisar antara 4 macam sampai dengan 12 macam.
4. Variasi tugas bagi seorang pejabat hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain.
5. Beban aktivitas bagi tiap-tiap satuan organisasi atau beban tugas masing-masing pejabat hendaknya merata.
6. Penempatan para pejabatnya hendaknya yang tepat.
7. Penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya berdasarkan volume kerja.
8. Pembagian kerja terutama yang menyangkut para pejabat dalam sesuatu satuan organisasi jangan sampai menimbulkan “pengkotakan pejabat”.
9. Penggolongan tugas.
10. Dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pada adanya beberapa macam dasar pembagian kerja.
11. Setiap pejabat dalam organisasi atau satuan organisasi yang ada seharusnya sudah pasti memiliki daftar rincian tugas atau daftar rincian aktivitas.

12. Untuk membantu ketepatan beban kerja pejabat terutama yang bersifat kerja fisik dapat dilakukan dengan jalan melakukan perhitungan kerja.

2.2.4. Faktor Penentu Pembagian Kerja

Faktor penentu dan hasil dalam mengadakan pembagian kerja menurut

Terry (2009 : 96) adalah sebagai berikut :

1. Membantu koordinasi, memberi tugas pekerjaan kepada unit kerja yang paling baik dapat melaksanakan tugas tersebut akan menyederhanakan koordinasi. Unit-unit kerja yang terpisah dan tidak sama yang membutuhkan koordinasi yang ketat dapat ditempatkan didalam bagian yang sama.
2. Memperlancar pengawasan, dapat membantu pengawasan dengan menempatkan seorang anggota manajer yang berkompentensi didalam setiap unit organisasi. Dengan demikian, sebuah unit dapat ditempatkan didalam organisasi secara keseluruhan walaupun lokasinya nampak tidak logis.
3. Manfaat spesialisasi, konsentrasi kegiatan membantu seseorang menjadi ahli didalam pekerjaan-pekerjaan tertentu, namun sebaagaimana dikemukakan diatas, spesialisasi tersebut jangan diadakan terlampau jauh.
4. Menghemat biaya, didalam membentuk struktur organisasi selalu harus mempertimbangkan pembiayaan. Jumlah unit yang dibentuk langsung berkembang dengan biaya sering kali terjadi

pembentukan unit-unit baru dan penambahan tenaga kerja tanpa mempelajari masalah pembiayaan.

5. Menekankan pada hubungan antar manusianya, sebagai ulasan dapat dikemukakan lagi, bahwa didalam pengorganisasian supaya efektif harus memperhatikan hubungan antar manusia. Secara logis pendekatan materialistis yang tidak memperlihatkan faktor tersebut lama kelamaan tidak akan sukses.

2.2.5. Indikator Pembagian Kerja

Rivai (2014: 125) menyatakan bahwa manfaat pembagian kerja adalah untuk menentukan :

1. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (*Job summary and duties*).
2. Situasi dan kondisi kerja (*Working condition*).
3. Persetujuan (*Approvals*).

2.3 Wewenang Karyawan

2.3.1. Pengertian Wewenang Karyawan

Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. (Hasibuan, 2016:64).

Jadi, wewenang (*Authority*) merupakan suatu alat atau bisa juga dikatakan sebagai syaraf yang berfungsi sebagai penggerak dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan. Wewenang yang bersifat informal digunakan untuk mendapatkan kerjasama yang baik dengan bawahan.

Wewenang juga dapat diartikan sebagai hak otoritas untuk memerintah orang lain dalam melakukan atau tidak melakukan sesuatu demi mencapai tujuan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa wewenang merupakan sebuah tanggung jawab dan tugas yang harus dijalankan oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Wewenang juga memberikan hak untuk memimpin dan memerintah orang lain, mengarahkan dan mengorganisir orang lain agar sesuai dengan pemikiran dan sejalan dengan kita untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Hal ini dilakukan demi tercapainya tujuan yang diinginkan serta dapat memacu orang lain untuk bertindak lebih dan optimal demi kemajuan organisasi.

2.3.2. Teori Wewenang

Menurut Handoko (2013:212), ada 2 pandangan yang saling berlawanan mengenai sumber wewenang, yaitu :

1. Teori Formal (Pandangan Klasik) Teori ini mengemukakan bahwa wewenang ada karena seseorang diberikan atau dilimpahkan hal tersebut. Pandangan ini menilai bahwa wewenang berasal dari tingkat masyarakat yang tinggi dan diturunkan dari tingkat ke tingkat.
2. Teori Penerimaan (*Acceptance theory of authority*) Teori ini mengemukakan bahwa wewenang seseorang dapat timbul bila diterima oleh kelompok atau individu kepada siapa wewenang tersebut diberikan dan ini tidak tergantung pada penerima (*Receiver*). Tanggung jawab (*Responsibility*) akan menyertai wewenang (*Authority*). Dari sini dapat diketahui bahwa jika seseorang diberi

wewenang untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu, maka orang tersebut memiliki kewajiban untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaannya. Penerimaan pekerjaan tersebut dikenal dengan tanggung jawab.

2.3.3 Pendelegasian Wewenang

Penerapan pendelegasian wewenang secara efektif dan efisien serta bijaksana merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu peranan pendelegasian wewenang penting dalam penerapannya. Pendelegasian wewenang yang tepat, akan menghindarkan perusahaan atau organisasi dalam menetapkan pekerjaan atau hal yang akan dikerjakan. Misalnya, jika atasan menghadapi pekerjaan yang tidak mungkin bisa diselesaikan dengan satu orang saja, maka ia dapat mendelegasikan pekerjaannya. Pendelegasian dilakukan agar manajer dapat mengembangkan karyawan atau bawahan sehingga bisa berdampak positif yaitu memperkuat organisasi terutama saat ada terjadi perubahan susunan manajemen organisasi atau saat ada perubahan lingkungan organisasi.

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. Selain itu, pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan tanggung jawab yang formal kepada orang lain untuk melaksanakan suatu kegiatan.

Adanya tingkat efektivitas delegasi pendelegasian yang efektif akan memungkinkan ada perbedaan antara manajer yang sukses dengan manajer

yang tidak sukses. Di samping itu pula, pendelegasian wewenang merupakan salah satu aspek kepercayaan yang diserahkan kepada seseorang dengan berlandaskan rasa percaya agar pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat dijalankan dengan sebaiknya. Setelah adanya pemberian tugas dan tanggung jawab dari atasan terhadap bawahan, maka seharusnya karyawan atau bawahan yang diberi tugas dan tanggung jawab tersebut haruslah mengerjakannya dengan sepenuh hati. Faktor ini akan sangat berdampak terhadap baik atau tidaknya tugas dan tanggung jawab tersebut dikerjakan. Adanya hubungan baik yang timbal balik antara atasan dan bawahan, akan memudahkan tugas dan tanggung jawab tersebut dijalankan dengan baik.

Hal ini berkenaan dengan kenyataan bahwa tanggung jawab atau tugas yang telah diberikan akan selalu diminta pertanggung jawabannya atas pelimpahan wewenang tersebut. Tugas, tanggung jawab, dan pertanggungjawaban adalah unsur-unsur pendelegasian wewenang.

2.3.4.Indikator Wewenang Karyawan

Berkaitan dengan pendelegasian terdapat tiga unsur yaitu tugas, kekuasaan, dan pertanggungjawaban (Hasibuan, 2017:72).

- a. Tugas adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Dengan adanya tugas maka akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

- b. Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.
- c. Pertanggungjawaban adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu wewenang perusahaan karena dengan tanggung jawab seorang karyawan dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil.

2.4 Penelitian Terdahulu

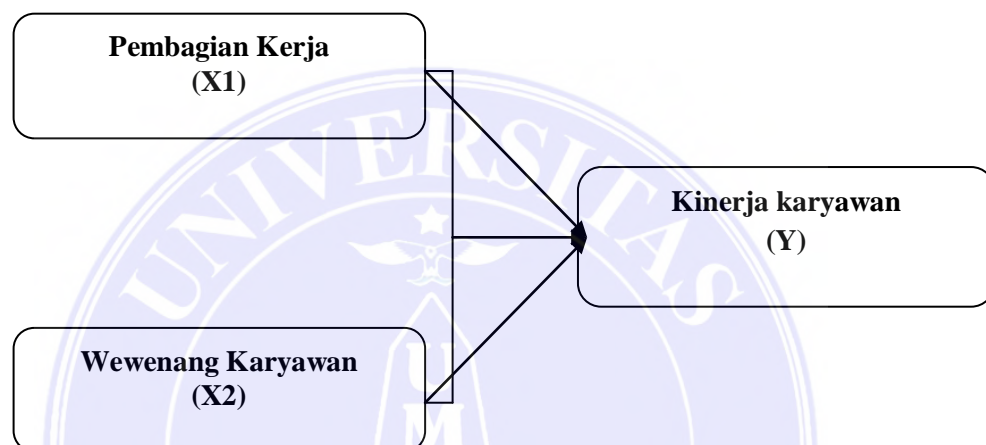
Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai pembagian kerja dan wewenang karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hengki Mangiring (2016)	Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Sub Drive Pematang Siantar	Independen : Pembagian Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja terhadap kinerja karyawan 0,000 karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006 dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 maka keputusannya diterima
2.	Herni Hernawati (2016)	Pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Bandung	Independen : Pembagian Kerja Dependen : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Galih Fajar Mutaqin (2018)	Pengaruh wewenang karyawan terhadap kinerja organisasi	Independen: Wewenang Karyawan Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa wewenang karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 0,005 (sig < 0,05),
4.	Taufik Hermawan (2013)	Pengaruh wewenang karyawan terhadap kinerja karyawan pada bandara Hang Nadim batam	Independen: Wewenang Karyawan Dependen: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa wewenang karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah narasi (uraian atau pernyataan proporsi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Agar penulisan dalam penelitian ini lebih jelas, maka akan diperjelas dengan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembagian kerja menurut Hasibuan (2016 : 125) merupakan “Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut”. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan. Sedangkan, Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa

kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2. Pengaruh Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. (Hasibuan, 2016:64). Jadi, wewenang (authority) merupakan suatu alat atau bisa juga dikatakan sebagai syaraf yang berfungsi sebagai penggerak dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan. Wewenang yang bersifat informal digunakan untuk mendapatkan kerjasama yang baik dengan bawahan. Sedangkan, Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), Menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh pembagian tugas secara positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan.

2. Ada pengaruh wewenang karyawan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan.
3. Ada pengaruh pembagian tugas dan wewenang karyawan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian bertempat di PT.Huki Jl Gatot Subroto No; 122 . Medan.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Mei 2019 sampai dengan bulan Agustus 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019				
		Mei 19	Jun 19	Jul 19	Agt 19	Sep 19
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Seminar Hasil					
6	Pengajuan Meja hijau					
7	Meja Hijau					

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Huki Medan yang berjumlah 55 orang. Pemilihan karakteristik populasi pada penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa, karyawan yang dipilih sebagai unit populasi merupakan kelompok atau individu yang mempunyai karakteristik erat dengan PT.Huki Medan.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Huki Medan. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Huki Medan yang berjumlah berjumlah 55 orang karyawan, dengan Proportionate stratified random sampling Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Pembagian Kerja (X2)	Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu	1. Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (<i>job summary and duties</i>) 2. Situasi dan kondisi kerja (<i>working condition</i>) 3. Persetujuan (<i>Approvals</i>)	Likert
2.	Wewenang Karyawan (X1)	Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan	1. Tugas-tugas 2. Kekuasaan 3. Pertanggung jawaban	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif	Likert

Sumber: vethrizal (2015), Robins (2011), Sugeng Istatnto (2011)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*Content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.

2. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Lufti, 2011:79). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika positif atau lebih besar dari α maka pertanyaan reliabel.
- b) Jika negatif atau lebih kecil dari α maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Kuncoro (Situmorang et al, 2011:40) suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,80$ atau nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data

yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.
 - a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal.
 - b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan Scatter plot menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3.Uji Statistik

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pembagian kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan. Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel pelatihan adalah 3.600 dan t_{tabel} bernilai 1.673 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.600 > 1.673$) atau signifikan (sig) $0.001 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan (Hipotesis pertama diterima).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel wewenang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan I, Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara wewenang karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel wewenang karyawan adalah 6,196 dan t_{tabel} bernilai 1.673 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,196 > 1.673$) atau signifikan (sig) $0.00 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel wewenang karyawan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan (Hipotesis kedua diterima).

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan I, Hal itu dibuktikan hasil uji Anova (Tabel 4.15) didapatkan nilai F hitung sebesar 23,939 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000^a. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,939 > 3,16$) atau signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan yang berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,459 atau 45,9%. Artinya kinerja karyawan PT.Huki Cabang Medan dapat dijelaskan oleh variabel pembagian kerja dan wewenang karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 54,1% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya budaya kerja, semangat kerja dan lain-lain.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan PT.Huki Cabang MedanI.Berdasarkan penemuan penelitian maka perlunya diadakan pembagian kerja di PT.Huki Cabang Medan guna memperkecil dan mempermudah pegawai dalam

melakukan kerja disebabkan perkecilan kerja akan mempermudah pegawai dalam melakukan tugasnya.

2. Beberapa saran yang dapat diberikan atas hasil penelitian ini adalah: Hendaknya pimpinan PT. Huki Cabang Medan dalam memberikan wewenang seharusnya memberikan kepercayaan penuh agar karyawan yang mendapat pendelegasian mampu menjalankan wewenang semaksimal mungkin.



DAFTAR PUSTAKA

- Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio dalam Roboth, 2015, *Influence of Job Stress on Job Satisfaction: Empirical Evidence from Ghana Police Service*. International Business Research; Vol. 7, No. 9
- Bittel dan Newstrom ,2013, *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
Armstrong. 2016. *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR, fourth edition*. London: Kogan Page
- Hidayah dan Haryani, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas*. Bumi Aksara. Jakarta
:http://perilakuorganisasi.com/teori-penguatan.html. Diakses 13 maret
- Hafidhudin dan Tangjung ,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Luthans dalam Aslam, 2017, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Lambert dan Hogan 2012: *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Marwansyah ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Panji , 2010, *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan*, JMK, Vol. 17, No. 1, 1 Maret.
- Rivai dan Basri , 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. RajaGrafinfo Persada. Jakarta
- Robbins ,2011, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Keenambelas*. Alfabeta. Bandung.
- Schular & Jackson ,2012: *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw. Hill Inc. Singapore
- Tika, 2016, *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Keenam. PT. Refika: Bandung.

Wahyudi dalam Nawawi,2010, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.

Dwi Sulisty Wahono, 2016, *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Di BMT Se-Kabupaten Kudus*, *Jurnal Ekonomi Syariah* Volume 4, Nomor 2, 2016, 269 - 283 P-ISSN: 2355-0228, E-ISSN: 2502-8316

Gabreila Wenur, 2018, *PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60

Lanny S. Worang, 2017, *PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG MANADO SARAPUNG*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3038-3047

ROHMAD NUR KHOLIS,2019, *PENGARUH KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AKSARA SOLOPOS*, Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis