

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DISTRIVERSA BUANA MAS
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**FIKRI MUHJIZIN
NPM : 15.832.0143**



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

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN ETOS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DISTRIVERSA BUANA MAS
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

OLEH:

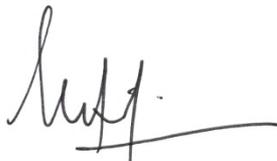
**FIKRI MUHJIZIN
NPM : 15.832.0143**



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

Judul Skripsi : Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Distriversa Buanamas
Nama : FIKRI MUHJIZIN
NPM : 15.832.0143
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM
Pembimbing I



Dr. Thean Effendi, SE.M.Si
Dekan



H. Syafrandy, SE.M.Si
Pembimbing II



Teddi Priyadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12 April 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis 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, 12 April 2019



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Distriversa Buanamas 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 PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan yang berjumlah 60 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 60 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : secara parsial variabel Pendelegasian Wewenang mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan secara parsial variabel Etos kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan; secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pendelegasian Wewenang dan Etos kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan.

Kata kunci : Pendelegasian Wewenang, Etos kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the Effect of Delegation of Authority and Work Ethic on Employee Performance at PT.Distriversa Buanamas Medan Branch. 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 PT.Distriversa Buanamas, amounting to 60 people. Sampling with a saturated sampling method or better known as census. In this study the population is relatively small, which is as many as 60 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis. The results of the study show that : partially the Authority Delegation variable influences Employee Performance at Medan Branch PT.Distriversa Buanamas partially the work ethic variable influences Employee Performance at Medan Branch PT.Distriversa Buanamas: simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of delegation of authority and work ethics affecting employee performance at the Medan branch of the PT.Distriversa Buanamas.

Keywords: Delegation of Authority, Work Ethic, Performance.

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan“**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada. atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesarannya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi.M.si, selaku Dekan Fakultas Ekonimi & Bisnis Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini.

3. Bapak Herry Syahrial.SE.M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
4. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar.MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area dan selaku Pembimbing I saya.
5. Bapak H. Syahriandy.SE,M,Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini
6. Ibu Adelina Lubis.SE,M,Si selaku Dosen Pembading, yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Kedua orang tua saya yang telah banyak berjasa dalam membesarkan saya dan mensupport semua kebutuhan saya.
8. Bapak teddy pribadi SE,MM selaku ketua progam studi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
9. Semua sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin ya robbal ‘alamin.

Medan, Maret 2019
Penulis

Fikri Muhjizin
NPM : 158320143

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Perumusan Masalah	3
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4.Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1.Kinerja.....	6
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Dimensi Kinerja	7
2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	8
2.1.3..Indikator Kinerja	9
2.2.Pendelegasian Wewenang.....	11
2.2.1.Pengertian Pendelegasian Wewenang.....	11
2.2.2.Prinsip Pendelegasian Wewenang.....	11
2.2.3.Indikator Pendelegasian Wewenang	14
2.3.Etos Kerja.....	14

	2.3.1.Pengertian Etos Kerja.....	14
	2.3.2.Aspek Etos Kerja.....	15
	2.3.3.Indikator Etos Kerja	17
	2.4.Penelitian Terdahulu.	17
	2.5.Kerangka Konsep.....	19
	2.6.Hipotesis	21
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	22
	3.1.Jenis Penelitian	22
	3.2.Populasi Dan Sampel Penelitian	23
	3.3.Defenisi Operasional.....	24
	3.4.Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
	3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	25
	3.6.Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
	4.1.Hasil Penelitian	31
	4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	31
	4.1.2 Visi Misi dan Tujuan.....	32
	4.1.3. Penyajian Data Responden	34
	4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	35
	4.2.Uji Validitas dan Reliabilitas	48
	4.3.Pembahasan	60

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	64
	5.1.Kesimpulan	64
	5.2.Saran	64
Daftar Pustaka		66

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel2.1.	Penelitian Terdahulu	18
Tabel3.1.	Jadwal Penelitian.....	22
Tabel3.2.	Daftar Populasi.....	23
Tabel 3.3.	Operasional Variabel.....	24
Tabel 4.1.	Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2.	Usia Responden.....	34
Tabel 4.3.	Pertanyaan 1	35
Tabel 4.4.	Pertanyaan 2	36
Tabel 4.5.	Pertanyaan 3	36
Tabel4.6	Pertanyaan 4.....	37
Tabel4.7	Pertanyaan 5	37
Tabel4.8	Pertanyaan 6.....	38
Tabel4.9	Pertanyaan 7	39
Tabel4.10	Pertanyaan 8.....	39
Tabel 4.11	Pertanyaan 9	40
Tabel4.12	Pertanyaan 10.....	40
Tabel4.13	Pertanyaan 11	41
Tabel 4.14	Pertanyaan 12	41
Tabel4.15	Pertanyaan 13	42
Tabel4.16	Pertanyaan 14.....	42

Tabel4.17	Pertanyaan 15	43
Tabel4.18	Pertanyaan 16	43
Tabel4.19	Pertanyaan 17	44
Tabel4.20	Pertanyaan 18	44
Tabel4.21	Pertanyaan 19	45
Tabel4.22	Pertanyaan 20	45
Tabel4.23	Pertanyaan 21	46
Tabel4.24	Pertanyaan 22	46
Tabel4.25	Pertanyaan 23	47
Tabel4.26	Pertanyaan 24	47
Tabel4.27	Uji Validitas	48
Tabel 4.28	Uji Realibilitas	50
Tabel4.29	Sampel Kolmogorov-Smirnov	51
Tabel4.30	Hasil Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel4.31	Koefesien.....	55
Tabel4.32	Anova b	57
Tabel4.33	Uji t (Parsial)	59
Tabel4.34	Koefisien Determinasi.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	21
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	33
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	51
Gambar 4.3. Grafik normal probability	52
Gambar 4.3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja menjadi bagian penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Menurut penelitian Dewi Febrina Yulharsari (2012:21) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Wewenang adalah hak seorang karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Selain itu pendelegasian wewenang dapat diartikan sebagai penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari karyawan satu kepada karyawan yang lain. Menurut Nitisemito (2012:87). Pendelegasian wewenang merupakan sesuatu yang vital dalam organisasi perusahaan.

Ketika suatu organisasi makin besar maka masalah yang dihadapi makin banyak dan makin kompleks. Dalam keadaan demikian tugas-tugas pimpinan makin banyak dan makin kompleks juga, akibatnya dalam menangani seluruh tugas yang menjadi bebannya menjadi kurang efektif dan efisien. Untuk itulah, masalah pendelegasian wewenang harus mulai dipikirkan.

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Menurut Webber dalam Suseno (2012:64) Etos kerja adalah keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau sebuah lembaga (*guiding belief or a person, group or institution*).

PT.Distriversa Buanamas adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi farmasi, makanan dan minuman. Dimana selama ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak. Sejumlah karyawan yang cukup banyak, memang disiapkan untuk bisa menjangkau area Sumatera Utara. Area yang cukup luas tersebut tidak mungkin semuanya bisa dikendalikan oleh manager cabang yang ada di Medan. Untuk itu pendelegasian wewenang diperlukan dalam kegiatan-kegiatan yang mampu mendukung kelancaran pekerjaan. Pimpinan yang ada di cabang tak

sepenuhnya bisa mengunjungi area-area yang masuk dalam supervisinya. Diperlukan pendelegasian wewenang agar pekerjaan yang dilaksanakan bisa berjalan secara tepat waktu dan bisa segera direalisasikan. Namun dalam pelaksanaannya penulis menemukan beberapa fenomena yang dianggap menghambat dalam pendelegasian wewenang, diantaranya kurang fahamnya bawahan terhadap kejelasan instruksi yang diberikan, sehingga terkadang mempengaruhi hasil yang dicapai oleh bawahan. Kemudian manajer masih kurang memberikan kepercayaan secara penuh terhadap pendelegasian wewenang yang diberikan. Selain pendelegasian wewenang, etos kerja juga merupakan hal yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam pelaksanaannya, kerap kali ada kendala-kendala yang bisa mengganggu peningkatan kinerja, diantara sering sekali ada diantara karyawan yang suka mengulur-ulur waktu dalam bekerja, dengan tujuan agar kerjaan yang diberikan tidak membebani karyawan tersebut. Kemudian masih ada karyawan yang bertugas untuk mengambil order baik di apotik maupun di outlet-outlet seperti swalayan belum bisa memenuhi target yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Distriversa Buanamas Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan?
2. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan?
3. Apakah pendelegasian wewenang dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan?

1.3.. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendelegasian wewenang dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi,

bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari pendelegasian wewenang dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau job-performance berhubungan dengan motivasi dan kemampuan kerja seseorang, lebih tegas lagi dijelaskan oleh pendapat Robbin p. Stephen (2012:260) mengatakan: “*the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time periode.*” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu).

Sedangkan menurut Gomes (2013:159-160): ”Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Sedangkan menurut Rivai (2011:548) menyatakan kinerja merupakan fungsi dari motivasi (M) dan kemampuan (A), yaitu kinerja = f(A x M).

Dari beberapa pendapat diatas tentang kinerja atau performance dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.2. Dimensi Kinerja

Menurut Bernandin & Russell dalam Faustino Cardoso Gomes (2013:142) mengatakan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian, dimensi penilaian kinerja:

1. *Quantity of work*, yaitu kuantitas kerja yang yang dihasilkan pada periode tertentu.
2. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai dalam periode tertentu.
3. *Job Knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.
4. *Creativeness*, yaitu kreativitas yang berkembang.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dalam melakukan pekerjaan dilingkungan pekerjaan.
6. *Defendability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran atau penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Kinerja hanya dapat didorong maju apabila pegawai mengetahui dan memahami sasaran-sasaran yang harus dicapainya (sebagai individu maupun anggota tim).

2.1.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:10) menyatakan bahwa, tujuan dari penilaian kinerja secara umum adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Lebih jelasnya tujuan penilaian kinerja sebagaimana Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:10-11) yaitu :

- a) Meningkatkan saling pengertian.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan.
- c) Memberikan peluang untuk mengemukakan pendapat.
- d) Merumuskan kembali sasaran masa depan.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan diklat. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat dipergunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan pengembangan dan yang lainnya yang berhubungan dengan tugas-tugas tertentu.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:69) menjelaskan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

1. Realibility ditujukan dari adanya kesamaan penilaian untuk seorang pegawai yang dilakukan oleh dua orang penilai. Sedangkan

2. Validity tampak oleh adanya hubungan tertentu antara hasil penilaian dengan kinerja, misalnya kualitas pekerjaan, absensi dan kualitas pekerjaan.
3. Evaluasi secara periodik terhadap program penilaian juga diperlukan untuk menunjukkan apakah pengelolaan program sudah baik dan bermanfaat. Evaluasi juga diperlukan untuk menjawab kesangsian yang mungkin muncul dari pegawai dan manajemen, seperti pertanyaan “benarkah bahwa mereka yang telah dinilai baik, bila diuji dengan faktor-faktor tertentu yang terukur akan terbukti benar-benar baik ?”

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:73), mengemukakan bahwa ruang lingkup pengukuran kinerja dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

- 1) Who : siapa yang dinilai dan siapa yang menilai
- 2) What : apa yang harus dinilai
- 3) Why : mengapa penilaian kinerja itu harus dilakukan
- 4) When : kapan waktu penilaian kinerja
- 5) Where : dimana penilaian kinerja dapat dilakukan
- 6) How : bagaimana penilaian kinerja dilakukan

2.1.4. Indikator Kinerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2016:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Dianto (dalam Pasolong 2011:50) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.
- b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan wajib dipertahankan.

2.2. Pendelegasian Wewenang.

2.2.1. Pengertian Pendelegasian Wewenang.

Pendelegasian wewenang dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat bagi organisasi apabila pimpinan/manajer mampu mengaplikasikannya dengan baik.

Koontz et al. (2011:379) menulis, “*delegation refers to assigning formal authority and responsibility for accomplishing a specific task to another person.*” Dalam tulisannya ini DuBrin menjelaskan bahwa pendelegasian merujuk pada penetapan wewenang formal dan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu kepada orang lain.

Hal ini sesuai dengan pendapat Daft (2012:311) bahwa, “*delegation is the process managers use to transfer authority and responsibility to positions below them in the hierarchy*”. Pendelegasian adalah suatu proses yang di gunakan oleh para manajer untuk mengalihkan kewenangan dan tanggung jawab kepada jabatan di bawah mereka di dalam hirarki (organisasi).

Berdasarkan deskripsi konseptual di atas, maka dapat disintesis bahwa pendelegasian adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada individu yang berada pada tingkat organisasi yang lebih rendah, dengan indikator (1) kejelasan instruksi, (2) kepercayaan dari pimpinan dan (3) pembagian kekuasaan

2.2.2. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Menurut Koontz et al. (2011:379) ada beberapa prinsip dalam pendelegasian wewenang, yaitu :

- a. Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil-hasil yang di harapkan Wewenang dimaksudkan untuk memberikan kepada manajer sarana mengelola begitu rupa, sehingga mendekati kontribusi kepada tujuan-tujuan perusahaan, maka wewenang yang didelegasiakn kepada seorang manajer harus sepadan untuk menjamin kemampuan mencapai hasil-hasil yang diharapkan.
- b. Prinsip defenisi fungsional Pengembangan departemen mengharuskan aktifitas dikelompokkan untuk memudahkan pencapaian tujuan dan manajer dari setiap sub divisi harus mempunyai wewenang untuk mengkoordinasikan aktivitasnya dengan organisasi sebagai keseluruhan. Semakin jelas defenisihasil -hasil yang diharapkan suatu posisi atau departemen, aktivitas-aktivitas yang harus dilakukan, wewenang organisasi yang didelegasikan dan hubungan-hubungan wewenang serta informasi dengan posisi lain yang dipahami, maka semakin sepadanlah tanggung jawab individual dapat memberi sumbangannya kepada pencapaian tujuan organisasi.
- c. Prinsip skalar mengacu pada rantai hubungan wewenang langsung dari atasan kepada bawahan di seluruh organisasi. Wewenang organisasi yang pokok harus terletak di suatu tempat. Semakin jelas garis wewenang dari manajer atas dalam sebuah perusahaan kepada setiap kedudukan bawahan, semakin efektiflah tanggung jawab pembuat keputusan dan komunikasi dalam organisasi.

- d. Prinsip tingkat wewenang Defenisi fungsional ditambah dengan prinsip skalar akan menimbulkan prinsip tingkat wewenang. Prinsip tingkat wewenang akan menjadi pemeliharaan terhadap pendelegasian yang disengaja menuntut bahwa keputusan-keputusan di dalam kompetensi wewenang perorangan harus mereka ambil dan tidak boleh diteruskan ke atas dalam struktur organisasi. Dengan kata lain, para manajer pada setiap tingkatan harus mengambil keputusan manapun yang dapat mereka lakukan dipandang dari sudut wewenang yang didelegasikan kepada mereka dan hanya masalah-masalah yang tidak mereka putuskan karena batas-batas wewenang yang harus diteruskan kepada atasan.
- e. Prinsip kesatuan komando Prinsip ini menjelaskan bahwa semakin sempurna seseorang mempunyai hubungan laporan kepada atasan tunggal, semakin berkurang masalah konflik dalam instruksi-instruksi dan semakin besar rasa tanggung jawab pribadi terhadap hasil-hasil.
- f. Prinsip kemutlakan tanggung jawab Prinsip kemutlakan tanggung jawab menyatakan bahwa tanggung jawab atasan terhadap pelaksanaan aktivitas bawahannya dan tanggung jawab bawahan kepada atasannya mengenai pelaksanaan tugas yang dilimpahkan kepadanya adalah mutlak. Hal ini dikarenakan tanggung jawab yang merupakan kewajiban terhadap seseorang tidak dapat didelegasikan.
- g. Prinsip keseimbangan wewenang dan tanggung jawab Prinsip. ini menyatakan bahwa karena wewenang adalah hak yang boleh

dipergunakan menurut kebijakan sendiri untuk menjalankan tugas-tugas dan karena tanggung jawab adalah kewajiban untuk menyelesaikan maka secara logis wewenang harus seimbang dengan tanggung jawab.

2.2.3.Indikator Pendelegasian Wewenang.

Menurut Koontz et al. (2011:379) ada beberapa indikator dari pendelegasian wewenang. Adapun indikator tersebut yaitu:

- (1) Kejelasan instruksi
- (2) Kepercayaan dari pimpinan
- (3) Pembagian kekuasaan.

2.3. Etos Kerja.

2.3.1.Pengertian Etos Kerja

Matindas (2017:11) menuliskan bahwa Kant merumuskan etika sebagai dasar logis dari setiap tindakan manusia yang terintegrasi dengan dengan upaya kodratnya di hadirat-Nya. Ya,etika adalah syarat sebenarnya dari hidup yang sebenar-benarnya (termasuk hidup yang ditujukan pada kehidupanbahagia abadi). Etika tidak hanya berkaitan dengan tingkah laku yang baik atau kesusilaan, melainkan bermakna secara luas termasuk menyangkut etika kerja, sebagaimana kata itu (etika) juga memiliki akar sama yaitu dari etos.

Sedangkan Alex S nitisemito (2011:11) mengatakan bahwa etika adalah sebuah konsep tentang kebenaran dan kesalahan tingkah laku. Konsep ini menerangkan kepada kita apakah perilaku kita bermoral atau tidakbermoral dan berkaitan dengan hubungan manusia yang mendasar, bagaimanakita berpikir dan berbuat terhadap

orang lain dan bagaimana kita mengharapkan mereka berpikir dan bertingkah laku terhadap kita. Prinsip-prinsip etika merupakan panduan tingkah laku yang bermoral. Sebagai contoh: berbohong, mencuri, menipu, dan mengganggu orang lain dikategorikan sebagai tindakan tidak beretika dan tidak bermoral.

2.3.2. Aspek-aspek Etos Kerja

Menurut Jansen Sinamo (2012:15) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini.

Jansen Sinamo (2012:51) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Keberhasilan Utama, yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuhintegritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

8. Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

2.3.3 Indikator-indikator Etos Kerja

Untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah Alex S Nitisemito (2011:11) mengemukakan beberapa indikator yakni:

- a. Sikap karyawan
 1. Fleksibilitas saat bekerja
 2. Penyesuaian kerja
- b. Perasaan seorang karyawan
 1. Penguasaan Pekerjaan
 2. Senang bekerja
- c. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 1. Kepatuhan bekerja
 2. Kemauan menyelesaikan pekerjaan
- d. Keseriusan karyawan saat bekerja
 1. Kesungguhan dalam bekerja

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator pengukuran terhadap etos kerja dari Alex S Nitisemito (2011:34).

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 pendelegasian wewenang, etos kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ikhsan Abd. Wahid 2016	Pengaruh Motivasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Morowali.	Variabel Terikat Kinerja (Y) Variabel Bebas Motivasi (X1) Etos Kerja (X2)	Berdasarkan hasil penelitian Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. Kemudian Etos Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali
2.	Sartika Dyah Pangastuti, 2016	Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Surakarta.	Variabel Terikat Kinerja (Y) Variabel Bebas Pendelegasian Wewenang (X1) Pembagian Kerja (X2)	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan jika pendelegasian wewenang (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Surakarta. Kemudian pembagian kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTN Surakarta.
3.	Yuliarti 2016	Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali.	Variabel Terikat Kinerja (Y) Variabel Bebas Etos Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2)	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan jika etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali. Kemudian komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan

Lanjutan Tabel 2.1

				signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali
4.	Kristifany Anastasia Lilir 2017	Analisis Komunikasi Dan Pendelgasian Wewenang dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Wilayah Sukuttenggo.	Variabel Terikat Kinerja (Y) Variabel Bebas Komunikasi (X1) Pendelegasian Wewenang (X2)	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan jika komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Wilayah Sukutenggo. Kemudian pendelegasian wewenang (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN Wilayah Sukutenggo

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012)

1. Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan

Pendelegasian wewenang hanyalah tahapan dari suatu proses ketika penyerahan wewenang berfungsi melepaskan kedudukan dengan melaksanakan pertanggung jawaban (Ralph C. Davis). Adanya pendelegasian wewenang sebagai bentuk pelimpahan dalam pengambilan keputusan dan bentuk komunikasi baik secara vertical, horizontal ataupun diagonal bukan saja dapat membantu manajemen dalam mempercepat proses mencapai tujuan organisasi tetapi juga dapat menjadi penghambat ketika terdapat faktor-faktor yang mengganggu sehingga baik proses delegasi wewenang maupun jalannya komunikasi tidak berjalan dengan efektif.

Salah satu sarana agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan struktur organisasi yang bersangkutan sehat dan efisien maka mereka harus melaksanakan asas-asas organisasi. Banyak ahli berpendapat mengenai asas atau prinsip organisasi yang penting. Seperti yang diungkapkan oleh Gibson, Donnely, dan Ivancevich, “Dua keputusan pengorganisasian yang paling mempengaruhi kerja individual adalah pembagian kerja dan pendelegasian wewenang“

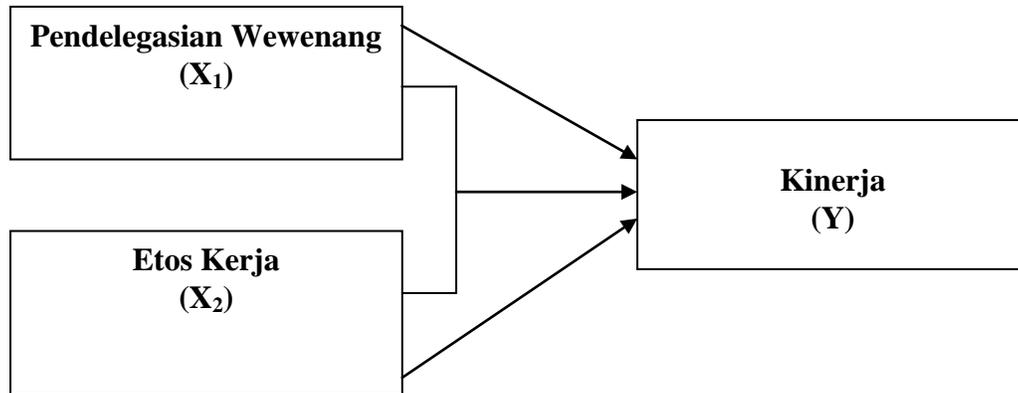
2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi.

Jansen Sinamo (2011:31) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6.. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pendelegasian wewenang secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
2. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
3. Pendelegasian wewenang dan Etos kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi 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. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Distriversa Buanamas Jalan Gatot Subroto No:248 Kota Medan.. Sumatera Utara..

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Waktu pelaksanaan Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Des 18	Jan 19	Peb 19	Mar 19	Apr 19	Mei 19
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	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.Distriversa Buanamas cabang Medan yang berjumlah 60 orang.

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Area Manager	3
2	Supervisor	6
3	Salesman	25
4	Administrasi/IT	6
5	Staff Gudang	6
6	Pengantar Barang	5
7	Operator	2
8	Kolektor	5
9	Over The Counter	2
	Jumlah	60

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.Distriversa Buanamas cabang 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.Distriversa Buanamas cabang Medan yang berjumlah berjumlah 60 orang pegawai, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

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 3.3
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Pendelegasian wewenang (X1)	pendelegasian merujuk pada penetapan wewenang formal dan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu kepada orang lain.	1.Kejelasan instruksi, 2.Kepercayaan dari pimpinan 3.Pembagian kekuasaan.	Likert
2.	Etos Kerja (X2)	Etika tidak hanya berkaitan dengan tingkah laku yang baik atau kesusilaan, melainkan bermakna secara luas termasuk menyangkut etika kerja, sebagaimana kata itu (etika) juga memiliki akar sama yaitu dari etos.	1. Sikap Karyawan 2. Perasaan seorang karyawan 3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya. 4. Keseriusan karyawan saat bekerja	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas. 5. Kemandirian	Likert

Sumber: Tika (2014), Thursan (2012), Siagian (2014)

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. Wawancara (*interview*), yaitu mengadakan wawancara langsung kepada objek penelitian.
3. 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

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

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 Smirnof bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.05 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0,05 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 dengan 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. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Pendelegasian wewenang)

X₂ = Variabel bebas (Etos kerja)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

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

2) 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% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4. 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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi produk-produk industry farmasi, makanan, kosmetik dan produk bayi, bahkan sampai bahan kimia adalah PT.Distriversa Buanamas. Perusahaan ini terpusat di Jakarta dan mempunyai cabang di beberapa provinsi di Indonesia antara lain; Surabaya, Bandung, jogya, Solo, Bali, Palembang, Medan dan banyak lagi mencapai 21 provinsi di seluruh Indonesia. PT.Distriversa Buanamas berdiri di Indonesia tahun 1974 dibentuk sehingga sampai sekarang mencapai usia 41 tahun. Pada usianya yang cukup lama tersebut tidak terlepas dari hambatan dalam menjalankan usaha tersebut, apalagi dalam kondisi ekonomi yang selalu dipengaruhi oleh lemahnya nilai tukar rupiah dapat mempengaruhi dari segi penjualan dan cost yang dikeluarkan, namun demikian PT.Distriversa Buanamas tetap menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap konsumennya dan masih tetap menjalankan usahannya sebagai mana mestinya, inilah salah satu bukti perusahaan ini memiliki pengalaman dalam mengelola perusahaan. Selain itu pemimpin dan karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sudah banyak berpengalaman sehingga mampu mempertahankan keberadaan perusahaan tersebut di pasar saat ini.

PT.Distriversa Buanamas medan terletak di jalan Gatot Subroto No: 248 Medan. Produk yang di jual dan disistribusikan paling banyak berkaitan dengan

obat-obatan dan makanan serta kosmetik. Dan dipasarkan mulai seluruh provinsi Sumatera Utara, Aceh , Sumbar dan Riau. Produk-produk tersebut bahan bakunya berasal dari Eropa dan diproduksi di pabriknya daerah kawasan Industry Pulogadung Jakarta timur.

Perusahaan ini mempunyai badan hokum yaitu Perseroan Terbatas (PT), perusahaan ini dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, membagi daerah penjualan menjadi beberapa daerah.

Untuk mempermudah dalam melakukan pemasaran dan pengawasan terhadap penjualan produk-produknya maka di bagi menjadi beberapa wilayah besar , atau dinamakan region. Untuk Wilayah Sumatera Utara yakni Medan : Tebing Tinggi, Aslab, Pematang Siantar dan Kabupaten langkat.

4.1.2 Visi Misi dan Tujuan PT.Distriversa Buanamas.

a. Visi PT.Distriversa Buanamas

Visi PT.Distriversa Buanamas adalah menjadi perusahaan distributor farmasi yang berorientasi pada kualitas dan pelayanan untuk selalu memberi yang terbaik bagi setiap stakeholdernya.

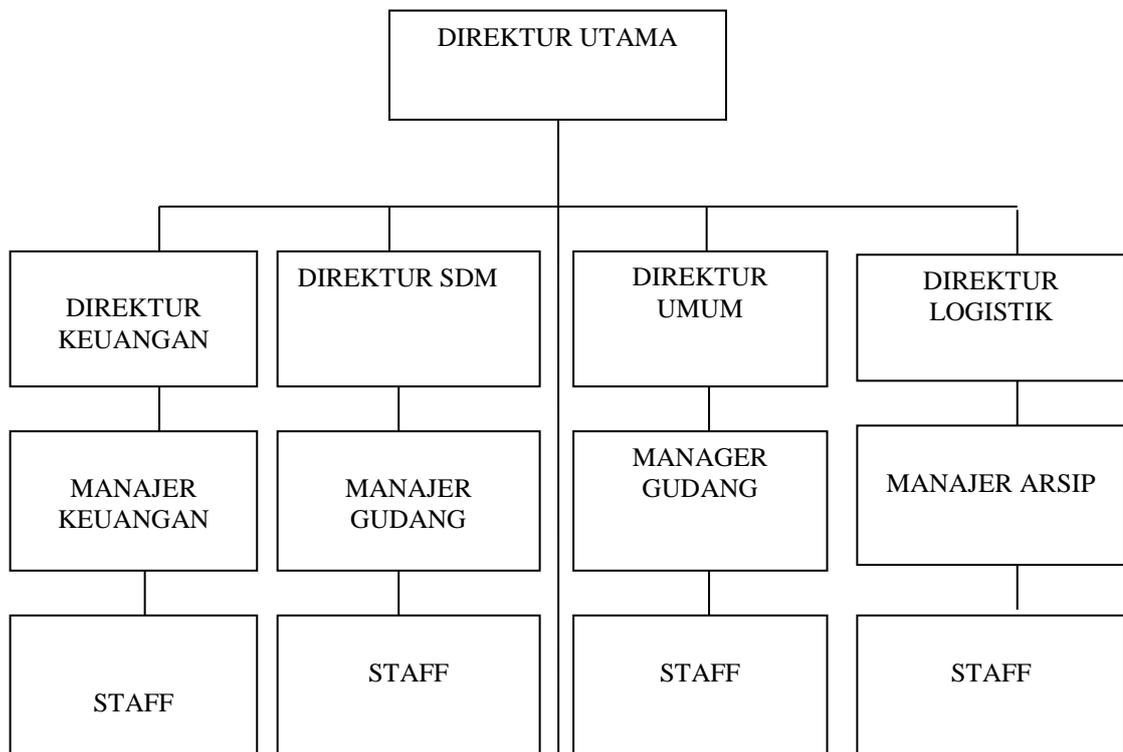
b. Misi PT.Distriversa Buanamas

Misi PT.Distriversa Buanamas adalah melayani penjualan kebutuhan pasar obat-obatan, makanan dan sebagainya dengan mengedepankan kualitas dan pelayanan dan membangun kemitraan jangka panjang dengan semua Stake Holder.

c. **Tujuan PT.Distriversa Buanamas**

Adalah turut serta dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya kegiatan usaha dibidang industry kimia, farmasi, biologi, daan kesehatan serta industry makanan, kosmetik dan baby care. Selain itu bertujuan mewujudkan PT.Distriversa Buanamas sebagai salah satu pemimpin pasar (market Leader) di bidang farmasi yang tangguh.

4.1.2.Struktur Organisasi



Gambar 4.1.
Struktur Organisasi PT. DISTRIVERSA BUANAMAS

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung Pada PT.Distriversa Buanamas Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	20	33,3%
2	Laki-Laki	40	66,7%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT.Distriversa Buanamas Medan

Berdasarkan data dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 66,7% dan responden perempuan sebanyak 33,3%. Hal tersebut memang pekerjaan disini dibutuhkan lebih banyak karyawan laki-laki. Dikarenakan pekerjaannya banyak dilakukan di luar kantor.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	19– 30 Tahun	20	33,3%
2.	31 – 40 Tahun	25	41,7%
3.	41-tahun Keatas	15	25%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT.Distriversa Buanamas Medan

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa 41,7% usia responden paling banyak berusia diantara 31 – 40 Tahun. Hal tersebut disebabkan pekerjaan ini membutuhkan karyawan yang usia tidak terlalu tua, tetapi memiliki ketrampilan yang baik untuk bisa melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 60 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 24 item, yang terdiri dari 6 item untuk variabel bebas X_1 (pendelegasian wewenang), 8 item X_2 (etos kerja) dan 10 item untuk variabel terikat y (Kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pendelegasian Wewenang (X_1)

Tabel 4.3
Saya selalu memahami setiap perintah pimpinan..
Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	30.0	30.0	30.0
	5	42	70.0	70.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.3 di atas menunjukkan 70 % responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu memahami setiap perintah pimpinan.” 30% responden mengatakan setuju, atas pernyataan tersebut. Hal itu mencerminkan jika semua karyawan memahami setiap perintah pimpinan.

Tabel 4.4
Saya selalu menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai instruksi
Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	30.0	30.0	30.0
	5	42	70.0	70.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.4. di atas menunjukkan 70 % responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai instruksi dan 30% responden mengatakan setuju atas pernyataan yang sama. Hal tersebut menunjukkan jika semua karyawan selalu menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai instruksi...

Tabel 4.5
Saya menerima pendelgasian dengan besungguh-sungguh
Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	23	38.3	38.3	43.3
	5	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.5 di atas menunjukkan 56,7 % responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya menerima pendelgasian dengan

besungguh-sungguh, dan 38,3% responden mengatakan setuju, 5% karyawan kurang setuju atas pernyataan yang sama. Hal tersebut menunjukkan jika masih ada karyawan yang menerima pendelgasian dengan besungguh-sungguh.

Tabel 4.6
Saya selalu mendapat kepercayaan untuk mewakili pimpinan dalam bekerja
Pertanyaan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
4	27	45.0	45.0	48.3
5	31	51.7	51.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.6 di atas menunjukkan 51,7% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu mendapat kepercayaan untuk mewakili pimpinan dalam bekerja”. Dan 45% responden mengatakan setuju. Dan 3,3% menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan tidak semua karyawan selalu mendapat kepercayaan untuk mewakili pimpinan dalam bekerja.

Tabel 4.7
Saya setuju jika pimpinan selalu mendelegasikan tugas-tugasnya ke bawahan
Pertanyaan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.7	1.7	1.7
3	2	3.3	3.3	5.0
4	32	53.3	53.3	58.3
5	25	41.7	41.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.7 di atas menunjukkan 41,7% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya setuju jika pimpinan selalu

mendelegasikan tugas-tugasnya ke bawahan”. Dan 53,3% responden mengatakan setuju. Dan 3,3% menyatakan kurang setuju. Sedangkan 1,7 % lagi menyatakan tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan setuju jika pimpinan selalu mendelegasikan tugas-tugasnya ke bawahan.

Tabel 4.8
Saya selalu menerima pembagian tugas dari pimpinan
Pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	25	41.7	41.7	46.7
	5	31	51.7	51.7	98.3
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.8 di atas menunjukkan 51,7% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu menerima pembagian tugas dari pimpinan. Dan 41,7% responden mengatakan setuju. Dan 5% menyatakan kurang setuju.. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan selalu menerima pembagian tugas dari pimpinan.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Etos Kerja (X2)

Tabel 4.9
Saya selalu bersikap baik
Pertanyaan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.3	8.3	8.3
	4	36	60.0	60.0	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.9 di atas menunjukkan 31,7% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu bersikap baik”. Dan 60% setuju, dan 8,3% kurang setuju atas pernyataan angket di atas. Hal itu menunjukkan masih ada karyawan yang kurang bersikap baik.

Tabel 4.10
Setiap karyawan memiliki sikap mewakili sikap individunya
Pertanyaan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	3	5.0	5.0	8.3
	4	29	48.3	48.3	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.10 di atas menunjukkan 43,3% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Setiap karyawan memiliki sikap mewakili sikap individunya” Sedangkan 48,3 responden mengatakan setuju, 5% kurang setuju dan 3,3% menyatakan tidak setuju atas pernyataan Setiap karyawan memiliki sikap mewakili sikap individunya.

Tabel 4.11
Saya selalu menjaga perasaan karyawan lain agar bisa tetap kompak

Pertanyaan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	30	50.0	50.0	53.3
	5	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.11 di atas menunjukkan 46,7% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu menjaga perasaan karyawan lain agar bisa tetap kompak”. sedangkan 50% responden mengatakan setuju, 3,3% menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut diatas.

Tabel 4.12
Setiap karyawan seharusnya saling mengerti satu sama lain

Pertanyaan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	25	41.7	41.7	46.7
	5	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.12 di atas menunjukkan 53,3% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Setiap karyawan seharusnya saling mengerti satu sama lain” sedangkan 41,7% responden mengatakan setuju, 5% kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan masaih ada karyawan yang belum mengerti mengerti satu sama lain.

Tabel 4.13
Saya selalu siap melaksanakan tugas-tugas yang diberikan
Pertanyaan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	28	46.7	46.7	50.0
	5	30	50.0	50.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.13 di atas menunjukkan 50% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu siap melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sedangkan 46,7% responden mengatakan setuju, 3,3 % karyawan menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang belum siap melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Tabel 4.14
Saya setuju jika setiap karyawan bekerja tidak menunggu perintah
Pertanyaan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	40.0	40.0	40.0
	5	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.14 di atas menunjukkan 60% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya setuju jika setiap karyawan bekerja tidak menunggu perintah, sedangkan 40% responden mengatakan setuju, Hal tersebut menunjukkan jika semua karyawan telah setuju jika setiap karyawan bekerja tidak menunggu perintah.

Tabel 4.15
Saya selalu bekerja dengan serius

Pertanyaan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	24	40.0	40.0	43.3
	5	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.15 di atas menunjukkan 56,7% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya selalu bekerja dengan serius sedangkan 40% responden mengatakan setuju, dan 3,3% kurang setuju atas pernyataan di atas. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan telah bekerja dengan serius

Tabel 4.16
Saya selalu fokus atas tugas-tugas kantor

Pertanyaan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.3	3.3	3.3
	3	13	21.7	21.7	25.0
	4	30	50.0	50.0	75.0
	5	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.16 di atas menunjukkan 25% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan Saya selalu fokus atas tugas-tugas kantor, sedangkan 50% responden mengatakan setuju, dan 21,7% kurang setuju dan 3,3% tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan selalu fokus atas tugas-tugas kantor.

c. **Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja(Y)**

Tabel 4.17
Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas baik

Pertanyaan 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	21	35.0	35.0	35.0
5	39	65.0	65.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.17 di atas menunjukkan 65% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas baik”. Dan 35% responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut di atas. Hal itu menunjukkan jika semua karyawan memiliki Hasil pekerjaan kualitas baik.

Tabel 4.18
Saya menyukai hasil kerja yang berkualitas.

Pertanyaan 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	30.0	30.0	30.0
5	42	70.0	70.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.18 di atas menunjukkan 70% responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya menyukai hasil kerja yang berkualitas”. 30% responden menyatakan setuju, Hal tersebut menunjukkan sudah semua karyawan menyukai hasil kerja yang berkualitas.

Tabel 4.19
Saya selalu menyiapkan pekerjaan yang banyak jumlahnya
Pertanyaan 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.7	6.7	6.7
	4	36	60.0	60.0	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.19 di atas menunjukkan 33,3% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan Saya selalu menyiapkan pekerjaan yang banyak jumlahnya. Dan 60% responden menyatakan setuju. 6,7 % karyawan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal itu menunjukkan masih ada karyawan yang kurang menyiapkan pekerjaan yang banyak jumlahnya.

Tabel 4.20
Prestasi karyawan juga dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan
Pertanyaan 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	43.3	43.3	43.3
	5	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Dari Data pada tabel 4.20 di atas menunjukkan 56,7% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Prestasi karyawan juga dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan”. Dan 43,3% setuju atas pernyataan tersebut. Hal tersebut menunjukkan jika sudah semua karyawan prestasi kerjanya dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan.

Tabel 4.21
Saya bekerja tepat waktu

Pertanyaan 19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	32	53.3	53.3	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.21 di atas menunjukkan 43,3% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan Saya bekerja tepat waktu, dan 53,3% mengatakan setuju dan 3,3% mengatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan jika sudah semua karyawan bekerja tepat waktu.

Tabel 4.22
Para karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pertanyaan 20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	34	56.7	56.7	61.7
	5	23	38.3	38.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.22 di atas menunjukkan 38,3% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan Para karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dan 56,7% mengatakan setuju dan 5 % kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan jika masih ada karyawan yang kurang memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugasnya..

Tabel 4.23
Evektifitas berarti tepat sasaran

Pertanyaan 21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	45.0	45.0	45.0
	5	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.23 di atas menunjukkan 55% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan Evektifitas berarti tepat sasaran dan 45% mengatakan setuju. Hal tersebut menunjukkan jika semua karyawan bekerja efektif dan tepat sasaran.

Tabel 4.24
Saya memiliki efektivitas kerja yang tinggi

Pertanyaan 22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	15.0	15.0	15.0
	3	11	18.3	18.3	33.3
	4	27	45.0	45.0	78.3
	5	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.24 di atas menunjukkan 21,7% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan” Saya memiliki efektivitas kerja yang tinggi” dan 45% mengatakan setuju. 18,3% kurang setuju dan 15% tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan memiliki efektivitas kerja yang tinggi.

Tabel 4.25
Saya bekerja sangat mandiri.

Pertanyaan 23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6.7	6.7	6.7
	3	3	5.0	5.0	11.7
	4	31	51.7	51.7	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.25 di atas menunjukkan 36,7% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan” Saya bekerja sangat mandiri”. Dan 51,7% mengatakan setuju. 5% kurang setuju dan 6,7% tidak setuju. Hal tersebut menunjukkan jika belum semua karyawan bekerja sangat mandiri.

Tabel 4.26
Setiap karyawan memiliki kemandirian dalam bekerja

Pertanyaan 24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	50.0	50.0	50.0
	5	30	50.0	50.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.26 di atas menunjukkan 50% responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan” Setiap karyawan memiliki kemandirian dalam bekerja”. Dan 50% mengatakan setuju.. Hal tersebut menunjukkan jika semua karyawan memiliki kemandirian dalam bekerja.

4.2. Uji Validitas dan reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 4.27
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
SS Pendelegasian Wewenang (X1)	P1	0,731	0.5140	Valid
	P2	0,731	0.5140	Valid
	P3	0,624	0.5140	Valid
	P4	0,623	0.5140	Valid
	P5	0,73	0.5140	Valid
	P6	0,662	0.5140	Valid
Etos Kerja (X2)	P7	0.895	0.5140	Valid
	P8	0.879	0.5140	Valid
	P9	0,863	0.5140	Valid
	P10	0,867	0.5140	Valid
	P11	0,879	0.5140	Valid
	P12	0,873	0.5140	Valid
	P13	0,883	0.5140	Valid
	P14	0,897	0.5140	Valid
	P15	0,821	0.5140	Valid

Kinerja (Y)	P16	0.839	0.5140	Valid
	P17	0,821	0.5140	Valid
	P18	0.837	0.5140	Valid
	P19	0,820	0.5140	Valid
	P20	0.820	0.5140	Valid
	P21	0.825	0.5140	Valid
	P22	0.836	0.5140	Valid
	P23	0.834	0.5140	Valid
	P24	0.824	0.5140	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,514. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,514 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Pendelegasian wewenang, Etos Kerja, Kinerja) yaitu:

Tabel 4.28
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pendelegasian wewenang (X1)	0.718	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0.893	Reliabel
Kinerja(Y)	0.842	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, maka variabel bebas pendelegasian wewenang dan etos kerja di nyatakan reliabel dan sangat reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel pendelegasian wewenang (X_1) sebesar $0,718 > 0,60$ untuk variabel etos kerja (X_2) sebesar $0,893 > 0,60$ dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar $0,842 > 0,60$ untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.05 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig $< 0,05$ Maka data tidak normal.

Tabel 4.29

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44981794
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.066
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

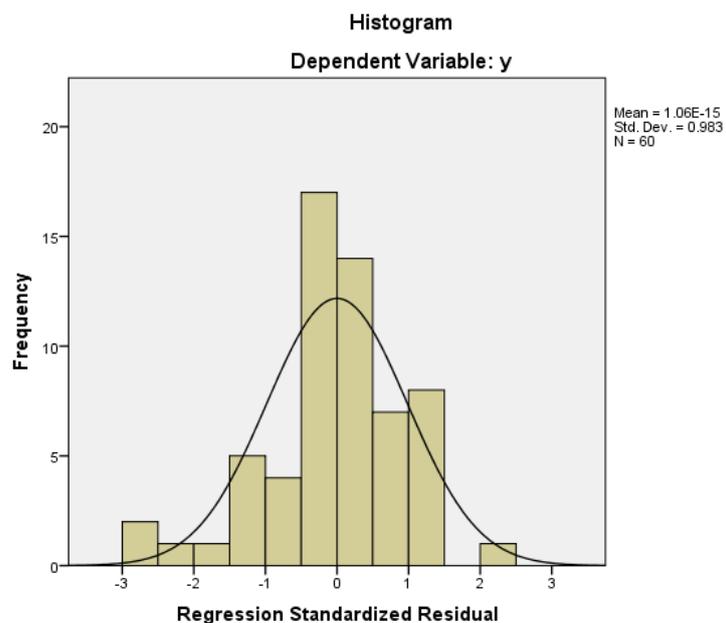
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah, 2019

Pada Tabel 4.28 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,074 dan diatas nilai signifikansi (0,05) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal.



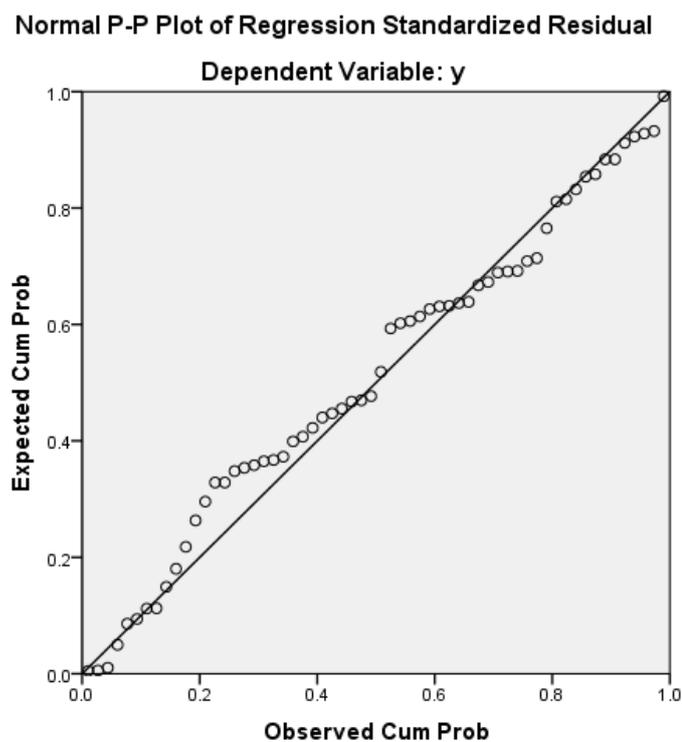
Sumber: Pengolahan Data SPSS 2018
Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar Gambar 4.2. diatas histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

a. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini;

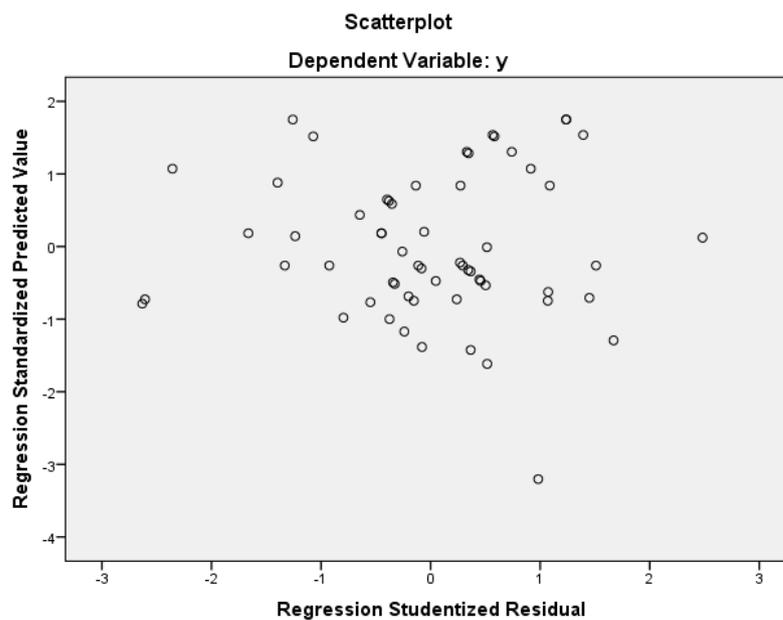


Sumber: Pengolahan Data SPSS 2018
Gambar 4.3. Grafik normal probability

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memehuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari satu residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas namun jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. “Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, jika ada pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi” (Situmorang *et al.*, 2010:100).



Sumber : Data diolah, 2019

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4.4 grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel pendelegasian wewenang dan etos kerja..

c. Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik adalah jika model tersebut tidak mengandung gejala multikolinieritas, yaitu terjadinya korelasi (mendekati sempurna) antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai *VIF* (*Variance Inflated Factor*) dimana bila nilai $VIF > 10\%$, maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 4.30
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.849	4.751		3.757	.000		
	x1	.395	.152	.282	2.603	.012	.947	1.056
	x2	.433	.099	.474	4.374	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: y

Dari data diatas dapat dilihat nilai tolerance dari variabel Pendelegasian Wewenang dan Etos Kerja yaitu 0.947, lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF variabel Pendelegasian Wewenang dan Etos Kerja yaitu 1.056 lebih kecil dari 10.00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya problem

multikolonieritas (tidak terdapat hubungan linear yang sangat tinggi antara variabel independen).

4. Model Regresi Linier Berganda

Model regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (pendelegasian wewenang dan etos kerja) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 23.0 for windows*.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Pendelegasian Wewenang
- X_2 = Etos Kerja
- e = *Standard error*

Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS Statistics 23.0 for windows*, maka hasil persamaan regresi linear berganda penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.29.

Tabel 4.31
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.849	4.751		3.757	.000
x1	.395	.152	.282	2.603	.012
x2	.433	.099	.474	4.374	.000

a. Dependent Variable: y
Sumber : Data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.29 diperoleh model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 17.849 + 0,395X_1 + 0,433X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 17.849 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2) maka kinerja (Y) akan bernilai 17.849.
2. Koefisien X_1 (β_1) = 0,395, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel pendelegasian wewenang sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,395. Jika variable lain dianggap konstan.
3. Koefisien X_2 (β_2) = 0,433, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel etos kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,433. Jika variable lain dianggap konstan

5. Uji Hipotesis

1. Uji F (uji serempak)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama–sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X_1 , X_2) berupa variabel pendelegasian wewenang dan etos kerja terhadap kinerja (Y).

Model hipotesis :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Tidak terdapat pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan.

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

Terdapat pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan Kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k);(k-1)

Derajat bebas pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

Derajat bebas penyebut = $n - k = 60 - 3 = 57$

Maka $F_{tabel} 0,05 (3; 57) = 3,16$

Hasil pengujian Uji F (uji serempak) menggunakan program *SPSS Statistics 23.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.31

Tabel 4.32

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.656	2	85.328	10.538	.000 ^a
	Residual	461.527	57	8.097		
	Total	632.183	59			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, P.Wewenang

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Anova (Tabel 4.31) didapatkan nilai F hitung sebesar 10.538 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000^a. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10.538 > 3,16$) atau signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel pendelegasian wewenang dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan yang berarti bahwa Ho ditolak Ha diterima.

Dengan demikian terdapat pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan (hipotesis keempat diterima).

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2) berupa pendelegasian wewenang dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan.

Model hipotesis :

$H_0 : \beta_i = 0$

Tidak terdapat pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan

$H_a : \beta_i \neq 0$

Terdapat pengaruh pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan

Kriteria Keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 45

k = jumlah variabel yang digunakan , k = 3

Maka : derajat bebas = n-k = 45 - 3 = 42

Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan $1/2$ atau $t(0,025 ; 42)$ sehingga didapat nilai $t_{tabel} = 2.002$.

Hasil pengujian Uji t (uji parsial) menggunakan program *SPSS Statistics 23.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.33
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.055	5.424		3.513	.001
	P.Wewenang	.538	.173	.361	3.106	.003
	Etos Kerja	.290	.113	.299	2.571	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 4.32 (hasil uji t) dapat dilihat bahwa:

- a. Nilai t_{hitung} variabel pendelegasian wewenang adalah 3.106 dan t_{tabel} bernilai 2.002 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.106 > 2.002$). nilai $sig < 0.05$ yaitu 0.03 memenuhi taraf signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan (Hipotesis pertama diterima).
- b. Nilai t_{hitung} variabel tanggung jawab adalah 2.571 dan t_{tabel} bernilai 2.008 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.571 > 2.008$) nilai $Sig < 0.05$ yaitu 0.03 memenuhi taraf signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan (Hipotesis kedua diterima).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (pendelegasian wewenang (X_1) dan etos kerja

(X_2) terhadap variabel terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program *SPSS Statistics 23.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel 4.30

Tabel 4.34
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.344	2.49243

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Pendelegasian Wewenang

b. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan

Dilihat dari tabel diatas nilai R square (angka korelasi atau R yang di kuadratkan) sebesar 0.366. R square disebut juga sebagai identifikasi dterminasi. Nilai tersebut berarti sebesar 36,6% Kinerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Pendelegasian Wewenang dan Etos Kerja. Serta sisannya 63.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3. Pembahasan

1. Pengaruh Pendelegasian wewenang Terhadap kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} variabel

pendelegasian wewenang adalah 3.106 dan t_{tabel} bernilai 2.002 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.106 > 2.002$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh : Sartika Dyah Pangastuti,, 2016, Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Surakarta dalam Jurnal Niara Vol.10 No.1 Juni 2017, Hal. 199-210 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Sebelas Maret Solo yang menguji Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Surakarta.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kosyalia Devi (2012) yang mengatakan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan. Shekari, Naien, dan Nouri (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara proses pendelegasian wewenang terhadap tingkat Implikasi, pendelegasian wewenang merupakan keputusan pengorganisasian yang paling mempengaruhi kerja individu. Hasibuan (2007:68), Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator. Pendelegasian wewenang merupakan upaya untuk mengurangi beban kerja manajer yang terlalu banyak. Pendelegasian wewenang memungkinkan manajer untuk lebih fokus terhadap pekerjaan-pekerjaan penting demi tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Kepercayaan yang diberikan manajer kepada

bawahan melalui pendelegasian wewenang akan meningkatkan semangat kerja karyawan karena dengan kepercayaan tersebut mereka merasa dibutuhkan dan selanjutnya akan berusaha sebaik mungkin untuk dapat menjalankan tanggung jawabnya tersebut. Dengan demikian pendelegasian wewenang dapat meningkatkan kinerja karyawan.I

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepribadian terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t_{hitung} variabel tanggung jawab adalah 2.571 dan t_{tabel} bernilai 2.008 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.571 > 2.008$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh : Kritifanai anastasia dkk dari Universitas Gajah Mada Yogyakarta dalam jurnal Administrasi Bisnis Vol 2 No 3 Tahun 2010 dalam judul ,”Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Tempo yang menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja PT.Tempo dengan hasil analisis yaitu etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari gambaran hasil penelitian di atas terhadap pengaruh etos kerja yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan jika etos kerja pada kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas. Bahwa etos kerja meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah

percaya, mungkin dilakukan karyawan bagi organisasi, pemberdayaan akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu dapat mengemban bakatnya secara penuh.

3.Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Etos Kerja terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Pendelegasian Wewenang dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal itu dibuktikan hasil nilai F hitung sebesar 10.538 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000^a. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($10.538 > 3,16$) atau signifikansi (Sig.) $< 5\%$ ($0.000 < 0.05$) artinya bahwa variabel pendelegasian wewenang dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan yang berarti bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh pendelegasian wewenang dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Cabang Medan (hipotesis keempat diterima).

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 Pendelegasian wewenang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pendelegasian wewenang dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan PT.Distriversa Buanamas Medan agar dapat mendelegasikan wewenang secara penuh sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya secara optimal.
2. Disarankan kepada PT.Distriversa Buanamas Medan agar, bisa memastikan seluruh karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi, karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, Dan itu akan diperoleh jika seluruh karyawan memiliki etos kerja yang baik.

Disarankan agar PT.Distriversa Buanamas Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian teknis maupun manajerial sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S nitisemito 2011, *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Bernandine & Russel dalam Gomes, 2013, Relationship Between Delegation Authority Process and Rate of Effectiveness. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 4.
- Daftar pustaka, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Dewi Febrina Yulharsari 2012, *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dianto (dalam Pasolong 2011, *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Faustino Cardoso Gomes , 2013, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Green, 2015, *Price Delegation in Sales Organizations: An Empirical Investigation*. *Business Research Journal*, Vol 1, p. 94-104.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Ikhsan Abd. Wahid, 2016, Pengaruh Motivasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. *Mahasiswa Program Studi Magister manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako. Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 156-163*.
- Kahn, (dalam Arifin 2014), *Organisasi*, Jilid I, edisi 5, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Koontz et al. 2011, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 6 Th ed*. United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Marwansyah , 2011, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Matindas, 2017, *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Nawawi dan Hadari , 2016, *Manajemen Personalia*. PT. Binarupa Aksara, Jakarta

- Noe et.al,2012, *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.
Lexington, MA: Lexington Books.
- Prawirosentono dalam Sutrisno, 2011, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai Veithzal 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama).
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Veithzal Rivai, 2011, Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Rivai Veithzal 2011, Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Robbins, 2016, Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sinamo, Jansen. 2012. *8 Etos Kerja Profesional*. Malta Printindo. Jakarta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Webber dalam Suseno, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Rafika Aditama. Bandung.
- Kristifany Anastasia Lilir, 2017, Analisis Komunikasi Dan Pendelgasian Wewenang dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Wilayah Sukuttenggo.Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2061 – 2069.
- Sartika Dyah Pangastuti, 2016, Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Surakarta., Program Studi Pendidikan Ekonomi- BKK Akuntansi FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta, JUPE UNS, Vol. 2, No. 2, Hal 26 s/d 36.
- Sukardi. (2008). Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nurheti Yuliarti, 2016, Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Kabupaten Morowali. *Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako, Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 101-108*

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.DISTRVERSA BUANAMAS CABANG MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PENDELEGASIAN WEWENANG (X₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kejelasan Instruksi						
1	Saya selalu memahami setiap perintah pimpinan..					
2	Saya selalu menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai instruksi					
Kepercayaan Dari Pimpinan						
3	Saya menerima pendelgasian dengan besungguh-sungguh.					
4	Saya selalu mendapat kepercayaan untuk mewakili pimpinan dalam bekerja.					
Pembagian Kekuasaan						
5	Saya setuju jika pimpinan selalu mendelegasikan tugas-tugasnya ke bawahan.					
6	Saya selalu menerima pembagian tugas dari pimpinan.					

2. VARIABEL BEBAS ETOS KERJA (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Sikap Karyawan						
7	Saya selalu bersikap baik.					
8	Setiap karyawan memiliki sikap mewakili sikap individunya.					
Perasaan Seorang Karyawan						
9	Saya selalu menjaga perasaan karyawan lain agar bisa tetap kompak.					
10	Setiap karyawan seharusnya saling mengerti satu sama lain.					
Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.						
11	Saya selalu siap melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.					
12	Saya setuju jika setiap karyawan bekerja tidak menunggu perintah.					
Keseriusan karyawan saat bekerja						

13	Saya selalu bekerja dengan serius.					
14	Saya selalu fokus atas tugas-tugas kantor.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
15	Hasil pekerjaan saya memiliki kualitas baik.					
16	Saya menyukai hasil kerja yang berkualitas.					
Kuantitas						
17	Saya selalu menyiapkan pekerjaan yang banyak jumlahnya.					
18	Prestasi karyawan juga dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan					
Ketepatan Waktu						
19	Saya bekerja tepat waktu					
20	Para karyawan memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.					
Efektivitas						
21	Saya setuju jika setia pekerjaan yang dilakukan harus tepat sasaran					
22	Saya memiliki efektivitas kerja yang tinggi.					
Kemandirian						
23	Saya bekerja sangat mandiri.					
24	Setiap karyawan memiliki kemandirian dalam bekerja					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak.

Lampiran 2

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	1.000**	.203	.277*	.191	.242	.688**
	Sig. (2-tailed)		.000	.120	.032	.143	.062	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	1.000**	1	.203	.277*	.191	.242	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000		.120	.032	.143	.062	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	.203	.203	1	.171	.231	.436**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.120	.120		.192	.076	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	.277*	.277*	.171	1	.339**	.195	.626**
	Sig. (2-tailed)	.032	.032	.192		.008	.135	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	.191	.191	.231	.339**	1	.171	.586**
	Sig. (2-tailed)	.143	.143	.076	.008		.192	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	.242	.242	.436**	.195	.171	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.062	.062	.000	.135	.192		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.688**	.688**	.605**	.626**	.586**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL PENDELEGASIAN WEWENANG (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.687	.712	6

Lampiran 3

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.141	.098	.251	.124	.266*	.380**	-.067	.373**
	Sig. (2-tailed)		.284	.456	.053	.343	.040	.003	.610	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	.141	1	.488**	.581**	.418**	.644**	.531**	.406**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.284		.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	.098	.488**	1	.476**	.524**	.511**	.379**	.503**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.456	.000		.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	.251	.581**	.476**	1	.324*	.495**	.328*	.514**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.000		.011	.000	.011	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	.124	.418**	.524**	.324*	1	.557**	.268*	.369**	.648**
	Sig. (2-tailed)	.343	.001	.000	.011		.000	.039	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	.266*	.644**	.511**	.495**	.557**	1	.594**	.249	.764**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000	.000	.000		.000	.055	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	.380**	.531**	.379**	.328*	.268*	.594**	1	.344**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.003	.011	.039	.000		.007	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	-.067	.406**	.503**	.514**	.369**	.249	.344**	1	.668**
	Sig. (2-tailed)	.610	.001	.000	.000	.004	.055	.007		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.373**	.784**	.732**	.742**	.648**	.764**	.693**	.668**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL ETOS KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.832	8

VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

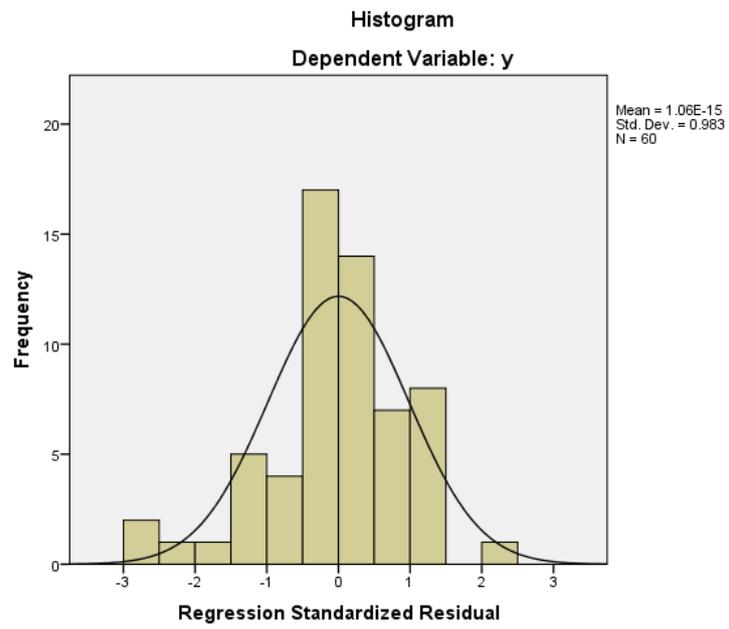
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

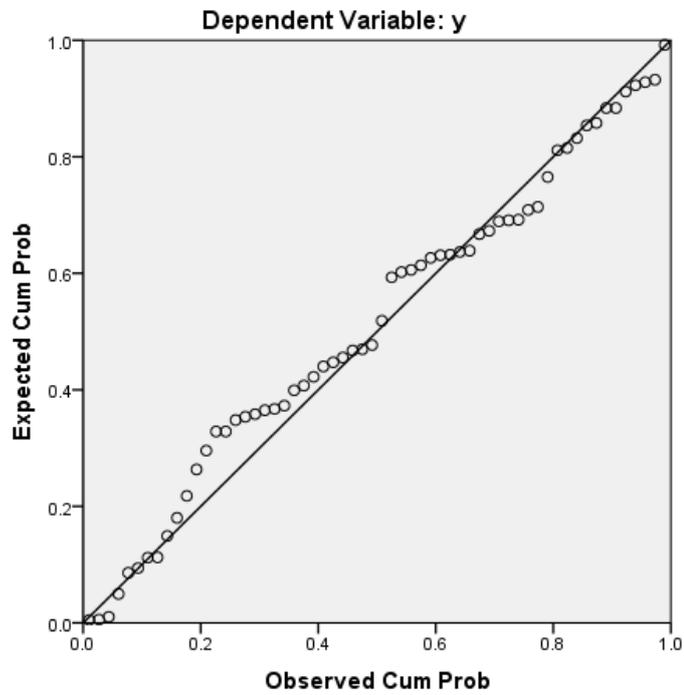
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.678	.711	10

Lampiran 5

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79687182
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.055
	Negative	-.137
Kolmogorov-Smirnov Z		1.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.210
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 6

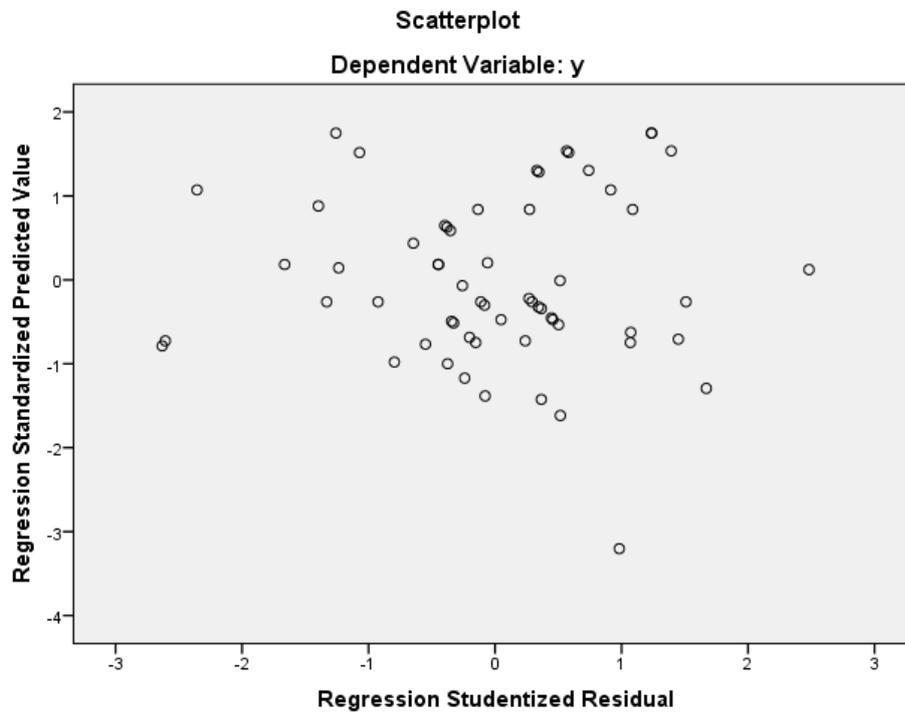
Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.849	4.751		3.757	.000		
x1	.395	.152	.282	2.603	.012	.947	1.056
x2	.433	.099	.474	4.374	.000	.947	1.056

a. Dependent Variable: y

Lampiran 7

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8

Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.055	5.424		3.513	.001
	P.Wewenang	.538	.173	.361	3.106	.003
	Etos Kerja	.290	.113	.299	2.571	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 9

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.344	2.49243

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Pendelegasian Wewenang

b. Dependent Variable : Kinerja_Karyawan

Lampiran 10

Uji Simultan (F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.656	2	85.328	10.538	.000 ^a
	Residual	461.527	57	8.097		
	Total	632.183	59			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, P.Wewenang

b. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 11

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.055	5.424		3.513	.001
	P.Wewenang	.538	.173	.361	3.106	.003
	Etos Kerja	.290	.113	.299	2.571	.003

a. Dependent Variable: Kinerja