

**PENGARUH WEWENANG KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
MEDAN**

SKRIPSI

**OLEH :
KHOIRUN ASPAN
16.832.0133**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Wewenang Kerja dan Pembagian Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan
Nusantara III Medan
Nama : **KHOIRUN ASPAN**
NPM : 16 832 0133
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


(Dr. Sugito, SE., M.Si)
Pembimbing I


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Pembimbing II


(Dr. Ihsan Effendi, SE., M.Si)
Dekan


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 23/April/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 23 April 2020



Khofun Aspan
16.832.0133

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

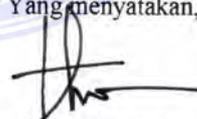
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : KHOIRUN ASPAN :
NPM : 16.832.0133
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Wewenang Kerja dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 23 April 2020
Yang menyatakan,


Khoirun Aspan
16.832.0133

Abstrak

Pengaruh Wewenang Kerja dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Wewenang Kerja dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. sebanyak 38 karyawan pada bagian keuangan dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dengan tingkat signifikansi 0,05, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang pegawai pada bagian keuangan tidak termasuk kepala bagian keuangan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel wewenang (X1) dan pembagian kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh wewenang (X1) dan pembagian kerja (X2) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,810 Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi sebesar 0,810 maka $(KD) = R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh $KD = 81\%$. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81% produktivitas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh faktor wewenang (X1) dan pembagian kerja (X2). Sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

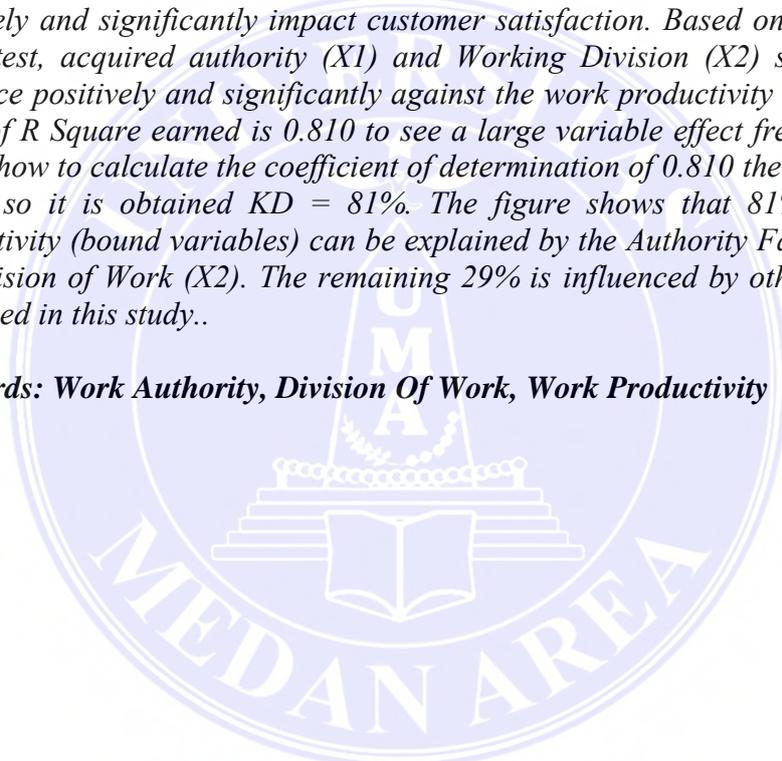
Kata kunci : Wewenang Kerja, Pembagian Kerja, Produktivitas Kerja

Abstract

Effect of work authority and division of work on productivity of employee work at PT. Plantation Nusantara III Medan

This research aims to know "effect of work Authority and division of work on productivity of employee work at PT. Plantation Nusantara III Medan". This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this research is the employees of PT. Plantation Nusantara III Medan. As many as 38 employees in the financial section and using the saturated sample technique with significance level 0.05, the number of samples in this study as many as 37 employees in the financial section did not include the head of finance. Based on the partial test result (t-Test) it can be seen that T count on the variable Authority (X1) and the division of Work (X2) positively and significantly impact customer satisfaction. Based on the results of the F test, acquired authority (X1) and Working Division (X2) simultaneously influence positively and significantly against the work productivity variables. The value of R Square earned is 0.810 to see a large variable effect free of variables tied to how to calculate the coefficient of determination of 0.810 then $(KD) = R^2 \times 100\%$, so it is obtained $KD = 81\%$. The figure shows that 81% of working productivity (bound variables) can be explained by the Authority Factor (X1) and the division of Work (X2). The remaining 29% is influenced by other factors not described in this study..

Keywords: *Work Authority, Division Of Work, Work Productivity*



KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Wewenang Kerja dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE, MM selaku Wakil Dekan I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Wan Risca SE,MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area sekaligus selaku dosen pembimbing II saya.
5. Bapak Dr. Sugito, SE,MSi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat- sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, April 2020

Khoirun Aspan
16.832.0133

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1. Wewenang Kerja	9
2.1.1. Pengertian Wewenang Kerja	9
2.1.2. Indikator Wewenang Kerja	9
2.2. Pembagian Kerja	10
2.2.1. Pengertian Pembagian Kerja.....	10
2.2.2. Faktor yang memengaruhi Pembagian Kerja.....	11
2.2.3. Indikator Pembagian Kerja	12
2.3. Produktivitas	15
2.3.1. Pengertian Produktivitas.....	15
2.3.2. Pentingnya Produktivitas	19
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	20
2.3.4. Indikator Produktivitas.....	21
2.4. Penelitian Terdahulu.....	22
2.5. Kerangka Konseptual	23
2.6. Hipotesis	24
BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.1.1. Jenis Penelitian.....	25
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	25
3.1.3. Waktu Penelitian	25
3.2. Populasi dan Sampel.....	26
3.2.1. Populasi	26
3.2.2. Sampel.....	26
3.3. Definisi Operasional	27
3.4. Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1. Jenis Data	28

3.4.2. Sumber Data.....	28
3.5. Teknik Pengumpulan Data	29
3.6. Teknik Analisis Data	30
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.2. Struktur Organisasi	37
4.1.3. Penyajian Data Responden	38
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	39
4.2. Pembahasan.....	43
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	43
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	46
4.2.3. Uji Statistik	50
4.2.4. Uji Hipotesis	51
4.2.5. Koefisien Determinasi	53
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
BAB V. KESIMPULAN & SARAN	
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 1.1	Hasil Rangkuman Produktivitas Kerja.....	1
Tabel 1.2.	Pendidikan Pegawai Bagian Keuangan.....	3
Tabel 1.3	Pembagian Kerja Pegawai Bagian Keuangan.....	5
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	25
Tabel 3.2	Bagian Pegawai Bagian Keuangan	26
Tabel 3.3	Definisi Operasional	27
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angket	27
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2	Usia Responden	38
Tabel. 4.3	Pendidikan Responden.....	39
Tabel 4.4	Responden Wewenang Kerja (X_1).....	40
Tabel 4.5	Responden Pembagian Kerja (X_2).....	41
Tabel 4.6	Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	42
Tabel 4.7	Estimasi Uji Validitas	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	45
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.10	Analisis Linear Berganda.....	51
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t).....	52
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	53
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	54

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	37
Gambar 4.2	Histogram.....	47
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	48
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Masalah daya saing dalam pasar dunia yang semakin terbuka merupakan isu kunci dan tantangan yang tidak ringan. SDM yang handal ini atau yang memiliki kompetensi dan ditempatkan pada posisi jabatan yang tepat akan meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas individu setiap karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut menciptakan produktivitas karyawan yang tinggi untuk membangun sebuah perusahaan yang dapat bersaing secara sehat. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas termasuk karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah sumber daya manusia yang merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan

Tabel 1.1. Hasil Rangkuman Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

No.	Bagian Karyawan	Hasil Produktivitas	Persentase
1	Tanaman	85	85%
2	SDM	89	89%
3	Keuangan	82	82%
4	Teknik dan Pengolahan	90	90%
5	Sarana Dan Prasarana	88	88%

Sumber: PTPN III Medan

Dari tabel 1.1.diatas terlihat presentasi karyawan yang paling sedikit menghasilkan produktivitas kerja adalah pada bagian keuangan, apabila perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif (sebaiknya atau semaksimal mungkin). Dan begitu pula sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dari penjelasan singkat masalah yang terdapat kenapa produktivitas pada bagian keuangan rendah adalah dikarenakan faktor wewenang kerja dan pembagian kerja.

Menurut Sutarto (2014:141) berpendapat wewenang adalah hak seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan defenisi di atas dapat dinyatakan bahwa wewenang merupakan kemampuan untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas-tugas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan dapat dilaksanakan dengan baik. Henry Fayol dalam Hasibuan (2015: 65) berpendapat bahwa wewenang adalah hak untuk memerintah di dalam organisasi dan kekuatan membuat manajer dipatuhi dan ditaati. Wewenang dapat diperbandingkan dengan sistem tubuh manusia. Tanpa adanya otak dan syaraf, tubuh manusia tidak dapat berfungsi. Tanpa suatu sistem wewenang, suatu organisai juga tidak dapat berfungsi.

Setelah peneliti melakukan wawancara singkat kepada karyawan SDM PT. Perkebunan Nusantara III Medan mereka menyebutkan bahwa yang menjadi fenomena permasalahan wewenang kerja adalah:

“masih belum terlihat pegawai bekerja secara efektif dan efisien. Pada beberapa bagian unit kerja terutama bagian keuangan, terlihat masih adanya spesialisasi kerja yang belum tepat. Misalnya pada posisi kerja dibagian keuangan yang kosong dalam perusahaan, masih ada saja karyawan yang tidak bergelar sarjana ekonomi menduduki posisi ini yang merupakan bukan gelar dasar dibidang keaungan, disini terlihat bahwasannya kurangnya wewenang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya”.

Selain wawancara diatas yang berhubungan dengan wewenang kerja karyawan Faktor pembagian kerja dimana kedua faktor tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah dibanding dengan faktor lainnya. Hal ini mengganggu proses pekerjaan dan akan mengakibatkan tingkat produktifitas kerja menurun pastinya yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan kalau tidak ditindaklanjuti.

Tabel 1.2.
Pendidikan Pegawai Bagian Keuangan PTPN III

No	Bagian Karyawan Keuangan	Pendidikan	Tugas
1	Direktur Keuangan	SE, M,Ak	Memimpin perusahaan dibagian keuangan
2	Sekretaris dan Arsip	Amd	Membantu urusan dan berkas direktur keuangan
3	Staff Administrasi Perkebunan	SE SP	Menjalankan Administrasi perkebunan
4	Staff Administrasi Keuangan Dan Kas	SE,SP	Menjalankan kas dan keuangan perkebunan
5	Staff Administrasi Upah Dan Catu	SE,SP	Menjalankan administrasi bagian upah dan catu karyawan

Sumber: PTPN III Medan

Bagi Seorang pemimpin, kemampuan untuk menggerakkan karyawan untuk melakukan tugas dengan baik. Dari tabel diatas masih ada pegawai disini

yang tidak sesuai dengan pendidikan mereka terlihat yang pendidikan sarjana pertanian terlihat ambil alih dibagian keuangan ini. Tentu hal ini akan berdampak pada target kerja dan prestasi kerja seorang karyawan karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak dapat diselesaikan dengan efektif karena latar belakang pendidikan yang berbeda.

Wewenang dapat didefinisikan sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu”. Delegasi wewenang adalah proses dimana para manajer mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya, selain wewenang “Pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas, maka apabila wewenang kerja dan pembagian kerja baik maka kinerja akan semakin baik kedepannya. tujuan suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih dari pada dilakukan perseorangan konsep ini disebut sinergi. Tiang dasar pengorganisasian prinsip pembagian kerja (*division of work*) yang memungkinkan sinergi terjadi. pembagian kerja adalah pemecahan tugas kompleks menjadi komponen-komponennya sehingga setiap orang bertanggung jawab untuk beberapa aktifitas terbatas”. Bukan tugas secara keseluruhan, sering dirujuk sebagai pembagian tugas. Dalam melaksanakan kerjanya perusahaan menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik.

Tabel 1.3.
Pembagian Kerja Pegawai Bagian Keuangan PTPN III

No	Bagian Karyawan Keuangan	Standar Jam Kerja	Waktu Jam Kerja Karyawan (Tidak Setiap Hari)
1	Direktur Keuangan	8 Jam Kerja	9 - 12 Jam
2	Sekretaris dan Arsip	8 Jam Kerja	9 - 12 Jam
3	Staff Administrasi Perkebunan	8 Jam Kerja	± 10 Jam
4	Staff Administrasi Keuangan Dan Kas	8 Jam Kerja	± 10 Jam
5	Staff Administrasi Upah Dan Catu	8 Jam Kerja	± 10 Jam

Sumber: PTPN III Medan

Bagi seorang karyawan, kemampuan untuk bekerja harus tinggi untuk dapat melakukan tugas dengan baik. Dari tabel diatas dari beberapa laporan lembur masih terlihat pegawai disini yang bekerja tidak sesuai dengan standart jam kerja yang diberikan pihak kantor, mereka terlihat sering lembur bekerja dan pulang kerja malam, karena kendala itu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak dapat diselesaikan dengan efektif karena latar jam kerja yang terlalu berlebihan setiap harinya.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara bidang perkebunan yang berkedudukan di Medan, Provinsi Sumatera yang berada dibawah tanggungjawab langsung Kepala Kantor Wilayah. Kantor ini dipimpin oleh seorang Kepala PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Setelah melakukan survey dan observasi terdahulu yang menjadi sumber masalah adalah produktivitas karyawan yang setiap tahun mengalami penurunan. Sedangkan Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja.

Dalam melaksanakan kegiatannya Kepala PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi dalam hal ini masih mengalami suatu masalah atau hambatan. Pada bagian unit-unit kerja masih terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, dimana masih adanya perangkapan tugas dalam pelaksanaan pembagian tugas. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya kurang berjalan dengan baik atau semestinya. Karena pada masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal. Dengan kata lain karyawan dapat bekerja secara efektif bila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja.

Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan wewenang kerja kepada bawahan dalam hal ini pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga mengakibatkan karyawan menjadi tidak dipercaya dan tidak dapat melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang sebelumnya sudah diserahkan kepadanya.

Dikarenakan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang itu sangat penting, penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan terutama bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada kantor PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yaitu dengan judul **“Pengaruh Wewenang Kerja dan Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah wewenang kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Apakah wewenang kerja dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh wewenang kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh wewenang kerja dan pembagian kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh wewenang kerja dan pembagian kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh wewenang kerja dan pembagian kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Bagi akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan wewenang kerja dan pembagian kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

2.1. Wewenang Kerja

2.1.1. Pengertian Wewenang Kerja

Organisasi dasar maupun kecil, swasta maupun pemerintah, tidak mungkin dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa adanya sistem wewenang. Mengenai pengertian wewenang itu sendiri banyak sekali pendapat para ahli manajemen yang saling berbeda namun pengertiannya secara garis besar tetap sama. Hasibuan (2012:64) berpendapat bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan. bahwa wewenang (*authority*) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.

2.1.2. Indikator Wewenang Kerja

Berkaitan dengan indikator wewenang kerja terdapat tiga unsur yaitu tugas, kekuasaan, dan pertanggung jawaban (Manullang, 2010 : 107).

1. Tugas

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

2. Kekuasaan

Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.

3. Pertanggung Jawaban

Pertanggung jawaban adalah memberikan laporan seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu wewenang perusahaan karena dengan tanggung jawab seorang karyawan dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil.

2.2.Pembagian Kerja

2.2.1. Pengertian Pembagian Kerja

Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah pembagian kerja karyawan. Pembagian kerja berkaitan erat dengan klasifikasi pekerjaan (*job classification*). Pembagian kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2008:102) mengemukakan bahwa,

“Pembagian kerja merupakan penyusunan pekerjaan ke dalam kelas-kelas, kelompok-kelompok atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu”.

Ike Kusdyah Rachmawati (2008:74) mendefinisikan bahwa, “Pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas”. Sedangkan Anwar Prabu (2009:21) menjelaskan bahwa, “Klasifikasi kerja merupakan proses pengkategorisasian kedudukan sesuai dengan jenis kerja yang dilakukan, jenis kecakapan yang dibutuhkan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan kerja”.

Pembagian kerja karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Pembagian kerja juga berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, pembagian kerja adalah merupakan penyusunan pekerjaan ke dalam kelas-kelas, kelompok-kelompok atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu.

2.2.2. Faktor yang memengaruhi Pembagian Kerja

Menurut Wursanto (2009 : 231) dalam menjalankan prinsip pembagian tugas ini, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar pembagian tugas menjadi efektif, yaitu :

a. Perincian Tugas

Adalah sejumlah tugas yang telah ditetapkan dalam daftar tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Dengan adanya perincian tugas, jenis pekerjaan menjadi jelas dan dapat dipergunakan sebagai pedoman

dalam melaksanakan tugas.

b. Jumlah Tugas

Sebaiknya jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan lebih dari satu untuk menghindari kejenuhan kerja. Akan tetapi tugas yang diberikan harus saling berhubungan dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri.

c. Beban Tugas

Beban tugas yang dibebankan ke masing-masing karyawan hendaknya sama atau seimbang dengan karyawan yang lainnya agar tidak terjadi ketimpangan beban tugas.

2.2.3. Indikator Pembagian Kerja

Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, karyawan akan bekerja menurut kemauannya sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Siti Al-Fajar dan Tri Heru (2010:22) mengemukakan bahwa, ada beberapa indikator dari pembagian kerja antara lain:

a. Lingkungan Fisik Pekerjaan

Lingkungan fisik pekerjaan seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kegaduhan, penerangan dan warna tempat kerja dapat berpengaruh pada pembagian kerja.

b. Jadwal Kerja Alternatif

Bentuk-bentuk jadwal kerja alternatif seperti jadwal kerja standar (misalnya 8 jam/hari), *flexitime* (waktu kerja maksimum per hari dibagi dua), pemadatan jam kerja (misalnya waktu kerja satu minggu diselesaikan 3 hari), *electronic and industrial cottage* dan telekomunikasi dapat berpengaruh pada pembagian kerja karyawan.

c. Aspek Legalitas

Aspek legalitas seperti undang-undang ataupun peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang menentukan adanya kesamaan hak antara pria dan wanita untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan akan berpengaruh pada pembagian kerja.

d. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dapat menggambarkan berbagai macam karakteristik tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut akan berpengaruh pada pembagian kerja yang di perusahaan. Perusahaan harus menyesuaikan antara karakteristik pekerja dengan kebutuhan perusahaan.

Faustino Cardoso Gomes (2008:102) menyebutkan bahwa, indikator pembagian kerja atau klasifikasi pekerjaan, antara lain:

a. Masukan Informasi

Di mana dan bagaimana si pekerja memperoleh informasi yang diperlukan untuk pelaksanaan pekerjaan.

b. Proses-proses Mental

Pertimbangan apa yang ditekankan dalam pembuatan keputusan, perencanaan dan aktivitas-aktivitas proses informasi apa yang dilibatkan

dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. *Output* Pekerjaan

Aktivitas-aktivitas fisik apa yang dilakukan oleh para pekerja dan alat-alat apa yang dipakai oleh para pekerja?

d. Relasi dengan Orang

Relasi dengan orang lain yang bagaimana yang dituntut dalam pelaksanaan pekerjaan?

e. Konteks Pekerjaan

Dalam konteks fisik dan sosial apa pekerjaan dilaksanakan?

f. Metode-metode Kerja

Metode-metode atau teknik-teknik apa yang digunakan untuk pelaksanaan pekerjaan.

e. Ciri-ciri Pekerja

Ciri-ciri kepribadian atau kemampuan-kemampuan apa yang dibutuhkan untuk pelaksanaan pekerjaan

Melalui beberapa indikator tersebut di atas akan dapat mempermudah proses pembagian kerja karyawan sesuai dengan jenis kerja yang dilakukan, jenis kecakapan yang dibutuhkan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan kerja. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani.

Di samping itu, pembagian kerja juga hendaknya disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para karyawan yang bersangkutan. Sehingga dengan demikian pembagian kerja akan dapat terlaksana secara seksama dan dengan penuh pertimbangan.

2.3. Produktivitas Kerja

2.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (pemasukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Sinungan (2007:74). Menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah nilai barang atau jasa yang dihasilkan dibagi dengan nilai yang dikeluarkan untuk memperoleh barang atau jasa tersebut”. Selanjutnya Sadarmayanti (2007:80), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2008:64), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif”.

Cara Mengukur Produktivitas:

Sebagai konsep efisiensi, produktivitas sebenarnya belum memadai sebagai indikator ekonomi yang dapat menjelaskan bagaimana proses ekonomi berjalan dengan baik, terutama adalah hal pemanfaatan sumber daya yang ada. Karena pengukuran produktivitas hanya semata mengenai penggunaan sumber daya-sumber daya didalam sistem produksi.

Konsep ini mengabaikan indikator-indikator sosial yang mengukur dimensi-dimensi eksternal diluar aktivitas pasar seperti efek dan resiko kerugian sosial yang disebabkan oleh adanya proses produksi. Aspek-aspek non fisik yang mencakup aspek manajemen dan organisasi, sistem insentif, motivasi dan lain sebagainya yang berkaitan dengan proses produksi nampaknya juga diabaikan dalam pengukuran produktivitas.

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator-indikator produktivitas itu terlalu sedikit. Keterbatasan lain yang sering kali dihadapi dalam mengukur produktivitas adalah pada lembaga-lembaga pemerintah dan organisasi-organisasi nirlaba yang produknya tidak terdapat dipasar atau tidak dipasarkan.

Sinungan (2007:81), secara umum pengukuran produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dibedakan dalam tiga jenis, yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas, seksi dan proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik untuk memusatkan perhatian pada sasaran.

Dengan mengidentifikasi elemen-elemen dari pada produktivitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan maka dapat dibentuk pengukuran bagi masing-masing elemen tersebut sehingga dapat dibentuk orientasi peningkatan atau penurunan produktivitas kerja.

Agar susunan daftar produktivitas dari waktu ke waktu sebanding. Setiap susunan daftar harus disesuaikan dengan nilai waktu dasar yang menggunakan harga-harga paten. Oleh karena itu melalui pengukuran aktivitas faktor total merupakan rata-rata tenaga kerja dan produktivitas modal yang diukur.

Menurut Sinungan (2007:80), Adapun metode pengukuran produktivitas kerja adalah pengukuran produktivitas tenaga kerja dan pengukuran produktivitas total. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem fisik perorangan atau perjam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/pengawasan harian pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi suatu unit yang berbeda. Oleh karena itu

digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah kedalam unit-unit pekerjaan yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksana standart. Karena hasil maupun masukan dapat dinyatakan dalam waktu, produktivitas tenaga kerja dapat dinyatakan sebagai suatu indeks yang sangat sederhana.

Masukan pada produktivitas tenaga kerja seharusnya menutup semua jam-jam kerja pada pekerja, baik pekerja kantor maupun kasar. Manajer bermaksud mengevaluasi jalannya biaya tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja dapat membagi tenaga kerja perusahaan kedalam beberapa komponen untuk dianalisis, misalnya hasil yang sama dapat dihubungkan dengan pekerjaan tata usaha.

Jam kerja yang harus dibayar meliputi semua jam-jam kerja yang harus dibayar, ditambah jam kerja yang tidak digunakan untuk bekerja namun harus dibayar, liburan, cuti libur karena sakit, tugas luar.

Ada dua cara utama untuk pengukuran produktivitas total, yaitu metode waktu tenaga kerja, yaitu semua material, penyusutan, jasa-jasa dan produk akhir yang menyangkut tenaga kerja dengan membagi hasil (output), masukan (input) menurut perhitungan dengan upah tahunan rata-rata sekarang dari semua sumber tenaga kerja. Dalam hal ini disarankan kedalam ekuivalen tenaga kerja, perlengkapan modal, jasa aerta yang diberi.

Penambahan ini harus diperkirakan dengan perhitungan nilai bahan mentah, jasa-jasa dan penyusutan pabrik serta membaginya menurut pendapatan rata-rata setiap tahun secara nasional pekerja. Jika kita akan tiba

pada jumlah orang-orang dibagi kedalam hasil (output) untuk tahun tersebut agar diperoleh gambaran tenaga manusia.

Sedangkan metode finansial dalam beberapa kasus, indeks produktivitas dapat dikembangkan dengan langsung, seperti masalah pengukuran produktivitas sering dilakukan dengan menggunakan perbandingan finansial yang berhubungan dengan komponen-komponennya.

2.3.2. Peningkatan Produktivitas

Pentingnya arti produktivitas dalam peningkatan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai “kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang dan jasa-jasa.

Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standart hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Itulah sebabnya kita harus menganalisa peningkatan produktivitas sebagai suatu cara untuk melaksanakan pekerjaan dan sebagai alat/sarana dari suatu distribusi pendapatan yang merata.

Menurut Sinungan (2007:47) perencanaan peningkatan produktivitas individual mencakup tiga tahap berikut ini :

- a. Mengenai faktor makro utama bagi peningkatan produktivitas.
- b. Mengukur pentingnya setiap faktor dan menentukan prioritasnya.
- c. Merencanakan sistem tahap-tahap untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan memperbaiki sikap mereka sebagai sumber utama produktivitas.

Adapun teknik peningkatan efektifitas dari waktu kerja adalah peningkatan produktivitas menggunakan manajemen, penamabahan material, perencanaan dan organisasi kerja yang lebih baik, latihan dan pendidikan, kepuasan tugas serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualitas tenaga kerja maupun memanfaatkan cadangan-cadangan. Setiap pekerja haruslah diharapkan untuk menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif di semua perangkat kerja yang ada. Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan persyaratan lain sebagai faktor pendukung yaitu: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Untuk mencapai tingkat produktifitas kerja yang tinggi, suatu perusahaan dalam produksi tidak hanya membutuhkan bahan baku dan tenaga kerja saja, tapi juga harus didukung faktor-faktor lainnya. Antara lain menurut Siagian (2009:157)

- a. Pendidikan,
- b. pelatihan,
- c. penilaian prestasi kerja,
- d. system imbalan,
- e. motivasi, dan kepuasan kerja

2.3.4. Indikator Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas hanya memfokuskan sepenuhnya pada hubungan mata rantai mengenai aktivitas pasar yang bersifat fisik. Informasi mengenai indikator-indikator produktivitas masih sangat terbatas pada indeks produktivitas rata-rata, yaitu suatu indeks yang dibangun dari data-data yang masih sangat terbatas, sehingga manfaat dan informasi yang diperoleh dari indikator produktivitas itu terlalu sedikit.

Menurut Sinungan (2007:74), indikator pengukuran produktivitas kerja :

- a. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- b. Kreativitas, yaitu kemampuan pengetahuan yang dimiliki karyawan dan juga kemampuan untuk mengemukakan atau menciptakan suatu program kerja baru dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja.
- c. Kerja sama, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- d. Tepat waktu, yaitu kesiapan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditentukan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian terdahulu

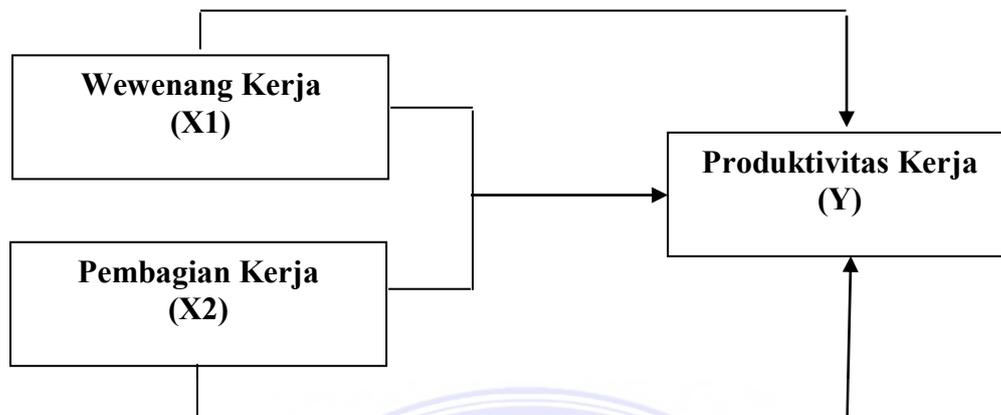
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Fakhrian Amrullah 2013	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galangan Balik Papan Utama	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel Pembagian Kerja dan Wewenang Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galangan Balik Papan Utama
2.	Jeki Ali Akbar 2014	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Kerja Terhadap Prestasi Kera Pada G-Sporet Padang	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel Pembagian Kerja dan Wewenang Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kera Pada G-Sporet Padang
3	Taufik Hermawan 2013	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Kerja Terhadap Prestasi Kera Pada karyawan Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel Pembagian Kerja dan Wewenang Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam

4	Tia Hermawan 2014	Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis
5	Galih Fajar Muttaqin 2018	Pengaruh Pendegelasan Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perusahaan MANufaktur Kabupaten Serang	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pendegelasan Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Pada Perusahaan MANufaktur Kabupaten Serang

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).

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik keempat variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



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. Wewenang kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Pembagian kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
3. Wewenang kerja dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, Jl. Sei Batang Hari No.2 Simpang Tanjung. Kecamatan Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20122.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang akan dilaksanakan adalah dari bulan oktober 2019 sampai april 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

**Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	2019						
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
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

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 38 orang pegawai pada bagian keuangan.

Tabel 3.2.
Bagian Pegawai Bagian keuangan

No	Bagian Karyawamn Keuangan	Jumlah
1.	Kepala Bagian Keuangan	1
2	Sekretaris dan Arsip	1
3	Staff Administrasi Perkebunan	11
4	Staff Administrasi Keuangan Dan Kas	12
5	Staff Administrasi Upah Dan Catu	12
Jumlah		38

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana,

tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari *nonprobability sampling* yaitu *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 37 orang pegawai pada bagian keuangan tidak termasuk kepala bagian keuangan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Alat ukur
Wewenang Kerja (X₁)	kegiatan seorang atasan untuk menugaskan pada karyawan untuk melaksanakan bagian dari tugas manajer yang bersangkutan dan pada waktu bersamaan memberikan kekuasaan kepada staf/bawahan tersebut, sehingga bawahan itu dapat melaksanakan tugas tugas itu sebaik baiknya serta dapat mempertanggung jawabkan hal hal yang didelegasikan kepadanya.	a. Tugas b. Kekuasaan c. Pertanggung jawaban	
Pembagian Kerja (X₂)	Pembagian kerja merupakan penyusunan pekerjaan ke dalam kelas-kelas, kelompok-kelompok atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu	a. Lingkungan fisik pekerjaan b. Jadwal kerja alternative c. Aspek legalitas d. Pasar tenaga kerja	<i>Skala Likert</i>

Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang) dan kesiapan pekerjaan sesuai dengan standart waktu yang ditentukan.	a. Prestasi kerja. b. Kreativitas. c. Kerja sama. d. Tepat waktu	<i>Skala Likert</i>
--------------------------	--	---	---------------------

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3.4.2. Sumber data

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada Pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, buku, penelitian terdahulu dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara III Medan
3. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
4. Tinjauan Pustaka, Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung
5. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4
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 kuisioner 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 konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut 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 dikelompokkan 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 kurang reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

- 3) Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu :

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

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

$b_1 \dots b_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Wewenang Kerja

X_2 : Pembagian Kerja

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan

pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,1$). Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. 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% ($\alpha=0,1$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. 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 V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel wewenang kerja (X1), diperoleh nilai $t_{hitung} 4.614 > t_{tabel} 1.687$ dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa wewenang kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel wewenang kerja (X1), nilai $t_{hitung} 5.979 > t_{tabel} 1.687$ dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pembagian kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Berdasarkan uji hipotesis uji simultan (Uji F) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $72.466 > 3.25$ artinya positif. Sementara nilai diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa wewenang dan pembagian kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,810. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor koordinasi

dan iklim kerja. Sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

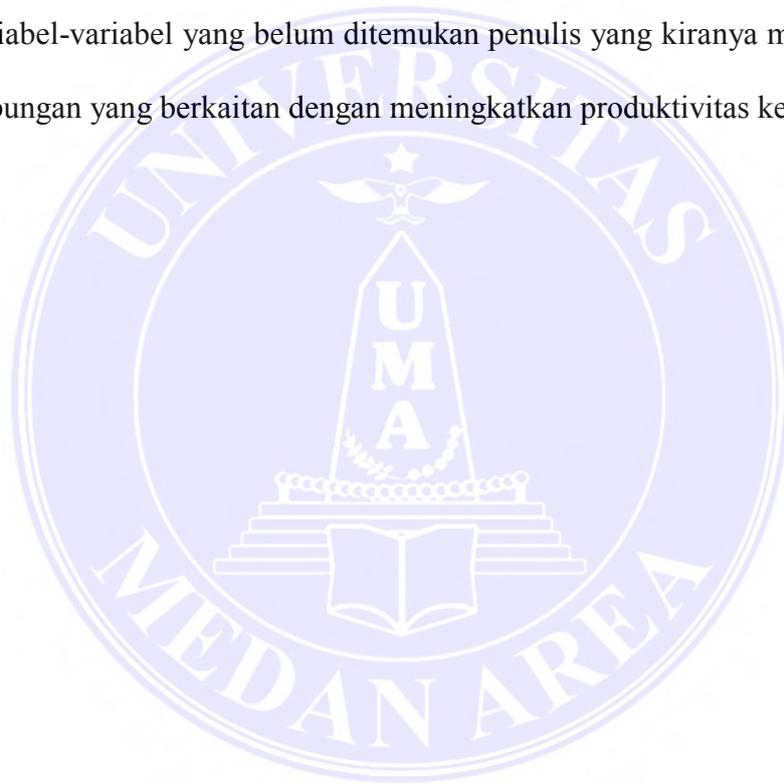
5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan, variabel wewenang kerja (X1) terlihat dari pertanyaan kuesioner yang menyatakan tidak setuju yaitu pertanyaan “Tugas antar pegawai berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tujuan perusahaan” dari sini terlihat bahwa pihak perusahaan harus menyesuaikan lagi wewenang pekerjaan yang diberikan oleh atasan keuangan agar para karyawan bisa menyalurkan pekerjaan dan beban yang diberikan perusahaan terhadap mereka.
2. Untuk perusahaan, variable pembagian kerja (X2) terlihat dari pertanyaan kuesioner yang menyatakan tidak setuju yaitu pertanyaan “Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pasar tenaga kerja para karyawan” dari sini terlihat bahwa pihak kantor harus menyesuaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan yang sesuai dengan pasar tenaga kerja karyawan agar pekerjaan lebih terkendali dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan kedepannya.
3. Untuk perusahaan secara umum diharapkan pimpinan perusahaan dapat melaksanakan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara penuh dan adil serta harus membuat SOP yang formal sehingga ada kejelasan struktur organisasi dan pendelegasian wewenang yang tepat untuk kedepannya serta untuk variabel pembagian kerja terlihat sudah cukup baik, namun ada beberapa hal tentang Pembagian pekerjaan perlu untuk

ditingkatkan terutama menyangkut masalah *job description* yang diberikan kepada mereka, pihak manajemen ahrus menjelaskan apa saja tugas mereka emban agar pegawai tidak merasa kewalahan dalam bekerja.

4. Untuk penulis sebagai bahan masukan terhadap akademisi lebih memahami tentang kinerja yang dipengaruhi wewenang kerja dan pembagian kerja.
5. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufik. 2000. **Pemuda dan Perubahan Sosial**. PT. PustakaLP3ES: Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Alfajar, Siti dan Tri Heru. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing**. Yogyakarta: Sekeloh Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Gomes, Faustino Cardoso. (2008) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Hasibuan, Malayu. 2008. **Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2009, **Manajemen**, Cetakan Dua puluh, Yogyakarta : Penerbit BPEE
- Hidayat, O. S., Setiana, E., & Situmeang, C. (2016). **Pengembangan Sistem Dan Penguatan Manajemen Koperasi**. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 22 (4). 26-33.
- Husein Umar. 2007, **Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : ANDI
- Moekijat, 1997, **Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja**; Cetakan III, Armico, Bandung
- Mutiara S, Panggabean, (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bogor, Penerbit : Ghalia Indonesia
- Sri Suyati. 1995. **Perilaku Organisasi**. Cetakan Pertama. PT. Dunia Pustaka Jaya
- Sihotang. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Pradnya Paramita
- Tohardi, Ahmad,. 2008. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju
- Wursanto, Ig, 2008, **Dasar-Dasar Ilmu Organisasi**, Andi Offset, Yogyakarta.

LAMPIRAN

KUESIONER PENGARUH WEWENANG KERJA DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III 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 centang /*checkbox* (✓) 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) |
| KS | = Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS WEWENANG KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	KS	TS	STS
Tugas						
1	Tugas antar pegawai berjalan dengan baik dalam pelaksanaan tujuan perusahaan					
2	Tugas yang diberikan atasan kepada dikerjakan dengan baik					
Kekuasaan						
3	Pentingnya suatu koordinasi dalam bekerja membuat saya selalu berkoordinasi demi keserasian tindakan saya terhadap pekerjaan					
4	Koordinasi atau kekuasaan sangat menentukan kinerja perusahaan kedepannya					
Pertanggung Jawaban						
5	Pertanggung Jawaban dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja					
6	Tanggung Jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan					

2. VARIABEL BEBAS PEMBAGIAN KERJA (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan fisik pekerjaan						
1	Pembagian lingkungan kerja yang diberikan kepada setiap karyawan sama					
2	Lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
Jadwal kerja alternative						
3	Jadwal kerja yang diberikan kepada perusahaan sesuai dengan bagian masing-masing					
4	Karyawan diberikan jadwal kerja yang sesuai dengan job deskripsi mereka					
Aspek legalitas						
5	Setiap karyawan memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan akan berpengaruh pada pembagian kerja					
6	Setiap karyawan memiliki aspek legalitas yang sama guna melindungi mereka					
Pasar tenaga kerja						
7	Perusahaan menyesuaikan antara karakteristik pekerja dengan kebutuhan perusahaan					
8	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan pasar tenaga kerja para karyawan					

3. VARIABEL TERIKAT PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Prestasi						
1	karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
2	Skill yang karyawan miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kreativitas						
3	karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang karyawan lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Kerjasama						
5	karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
6	Karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Tepat Waktu						
7	Karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
8	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					

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

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
2	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
17	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4

Variabel X1

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.93	4.478	.906	.909
P2	21.87	4.533	.832	.918
P3	21.87	4.809	.682	.937
P4	21.87	4.809	.682	.937
P5	21.93	4.478	.906	.909
P6	21.87	4.533	.832	.918

Variabel X2

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	29.80	8.303	.826	.907
P2	29.87	8.395	.827	.907
P3	29.93	8.478	.857	.906
P4	30.07	8.478	.741	.914
P5	29.87	8.395	.827	.907
P6	29.80	8.303	.826	.907
P7	30.13	7.706	.714	.922
P8	29.93	9.582	.409	.936

Variabel Y
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.67	8.782	.841	.941
P2	30.73	8.892	.836	.941
P3	30.67	9.057	.736	.948
P4	30.67	8.782	.841	.941
P5	30.67	8.782	.841	.941
P6	30.73	8.892	.836	.941
P7	30.67	9.057	.736	.948
P8	30.67	8.782	.841	.941

TABULASI DATA VARIABEL
Wewenang Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	X1
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	5	5	4
6	5	5	5	5	5	4
7	5	4	5	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	5	4
13	3	4	3	4	4	4
14	3	4	3	4	4	5
15	4	5	4	5	5	5
16	5	5	5	5	4	5
17	5	4	5	4	4	4
18	4	4	4	4	5	5
19	3	5	3	5	5	5
20	4	4	4	4	4	5
21	4	4	4	4	5	5
22	4	4	4	4	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	4
25	5	5	5	5	5	4
26	4	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	4	5
30	5	4	5	4	4	4
31	5	4	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	5
35	4	4	4	4	5	4
36	4	5	4	5	5	4
37	5	5	5	5	5	4

Pembagian Kerja (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	4	4	5	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5	3
3	4	4	4	4	5	4	5	3
4	5	4	4	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4
6	5	4	4	4	4	5	4	5
7	5	5	4	5	4	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	5
9	4	4	4	4	4	5	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	5	4	5
12	4	4	5	4	5	4	4	4
13	4	5	5	5	5	4	4	4
14	5	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	5	5	4
18	4	5	4	4	5	5	4	5
19	5	5	5	5	5	5	5	4
20	5	4	5	5	4	5	5	4
21	5	4	5	5	5	5	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	4
23	4	5	5	5	4	5	5	5
24	5	5	4	5	5	5	5	5
25	5	5	4	5	4	5	5	5
26	5	5	4	4	5	5	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	4	5	5	5
29	5	5	4	5	5	4	5	5
30	5	4	5	4	5	4	5	4
31	5	4	5	4	5	4	4	4
32	4	4	5	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	5	3
34	4	4	4	4	5	4	5	3
35	5	4	4	5	5	5	4	4
36	4	4	4	4	4	5	4	4
37	5	4	4	4	4	5	4	5

Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	4	5	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4
6	4	4	5	5	5	5	4	4
7	5	4	5	5	4	5	5	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	4	4	5
13	5	5	3	3	4	4	5	5
14	4	4	3	3	4	5	4	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	5	5	4	4	4	4
18	5	4	4	4	4	4	5	4
19	5	5	3	3	5	5	5	5
20	4	5	4	4	4	5	4	5
21	4	5	4	4	4	5	4	5
22	5	5	4	4	4	5	5	5
23	5	5	5	5	5	4	5	5
24	5	4	5	5	5	5	5	4
25	5	4	5	5	5	5	5	4
26	5	4	4	4	4	5	5	4
27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	4	5	5	5	5	5	4
30	4	5	5	5	4	5	4	5
31	4	5	5	5	4	5	4	5
32	4	5	4	4	4	4	4	5
33	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	5	4	4
36	4	4	4	4	5	4	4	4
37	4	4	5	5	5	5	4	4

Wewenang Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	21	56.8	56.8	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	21	56.8	56.8	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	54.1	54.1	54.1
	5	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	62.2	62.2	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Pembagian Kerja (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	48.6	48.6	48.6
	5	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	62.2	62.2	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	56.8	56.8	56.8
	5	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	51.4	51.4	51.4
	5	18	48.6	48.6	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	37.8	37.8	37.8
	5	23	62.2	62.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	54.1	54.1	54.1
	5	17	45.9	45.9	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.8	10.8	10.8
	4	18	48.6	48.6	59.5
	5	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	62.2	62.2	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	21	56.8	56.8	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.1	8.1	8.1
	4	21	56.8	56.8	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	48.6	48.6	48.6
	5	19	51.4	51.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	64.9	64.9	64.9
	5	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	62.2	62.2	62.2
	5	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	34.86	2.637	37
Wewenang Kerja	26.08	2.203	37
Pembagian Kerja	35.54	2.479	37

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pembagian Kerja, Wewenang Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.810	.799	1.183

a. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Wewenang Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.759	2	101.379	72.466	.000 ^b
	Residual	47.565	34	1.399		
	Total	250.324	36			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pembagian Kerja, Wewenang Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.129	2.912		.044	.965		
	Wewenang Kerja	.486	.117	.406	4.164	.000	.587	1.704
	Pembagian Kerja	.620	.104	.583	5.976	.000	.587	1.704

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Charts

