

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA
MEGA MANDIRI BINJAI**

SKRIPSI

Oleh :

KINTAN AYU DHIYA

NPM : 158320129



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 5/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/8/22

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA
MEGA MANDIRI BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Medan Area

OLEH :

KINTAN AYU DHIYA

NPM : 158321209

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 5/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/8/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai
Nama : **KINTAN AYU DHIYA**
NPM : 15.832.0129
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing

(Hery Syahrial, SE., M.Si)
Pembimbing

Mengetahui :



(Teddi Pribadi, SE., MM)
An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

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

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 23/Januari/2021

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 sanksisanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 Maret 2021



KINTAN AYU DHIYA

NPM : 1583290129

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Kintan Ayu Dhiya
NPM : 158320129
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 PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA MEGA MANDIRI BINJAI beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan 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 : Medan

Pada Tanggal : 01 Maret 2021



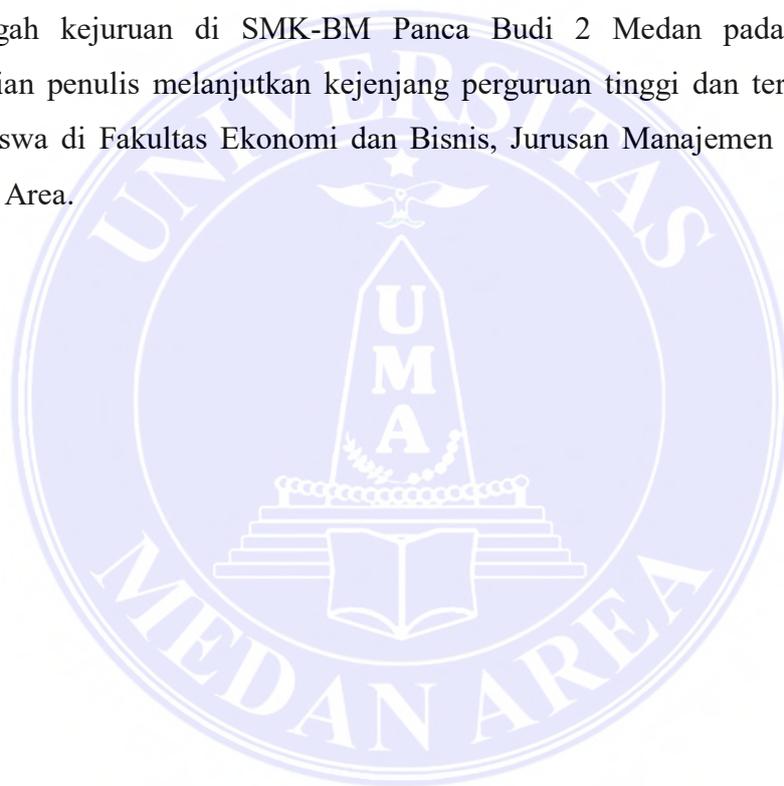
KINTAN AYU DHIYA

NPM : 158320129

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Medan, tepat pada tanggal 19 Agustus 1997 dari ayah yang bernama Irwanto dan Ibu yang bernama Nurita. Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara.

Penulis menyelesaikan sekolah dasar di SD Panca Budi Medan pada tahun 2008, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama di SMP Kartika 1-2 Medan pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan sekolah menengah kejuruan di SMK-BM Panca Budi 2 Medan pada tahun 2014, kemudian penulis melanjutkan kejenjang perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.



ABSTRAK

Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai. Penelitian di lakukan dengan angket yang disebarakan kepada 65 orang sampel yang merupakan karyawan CV. Karya Mega Mandiri Binjai. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai.

Kata Kunci : Pembagian Kerja, Wewenang Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Job Distribution and Employee Authority on Employee Performance at CV. Karya Mega Mandiri Binjai

This study aims to determine whether the division of labor and employee authority has a significant positive effect partially or simultaneously on employee performance at CV. Karya Mega Mandiri Binjai. The research was conducted with a questionnaire distributed to 65 samples who were employees of CV. Karya Mega Mandiri Binjai. This type of research is an associative study, namely research that aims to determine whether there is an effect of independent variables on the dependent variable. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. The results obtained from this study indicate the division of labor and employee authority partially and simultaneously significant positive effect on employee performance at CV. Karya Mega Mandiri Binjai.

Keywords: *Division of Work, Employee Authority, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kepada ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat beriringan salam kepada junjungan besar umat manusia nabi MUHAMMAD SAW, yang telah membawa sinar dan Ilmu pengetahuan kepada umat manusia. Alhamdulillah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai.

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu dan pengetahuan sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- 1) Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
- 2) Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- 3) Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
- 4) Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan membantu memberikan bimbingan kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.
- 5) Ibu Yuni Syahputri, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan nasehat serta masukan bermanfaat bagi penulis dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini.
- 6) Ibu Dra, Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah membantu memberikan bimbingan kepada penulis.
- 7) Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
- 8) Seluruh Staf Akademik Universitas Medan Area yang telah mempermudah dalam melakukan pengurusan administrasi Universitas Medan Area.

- 9) Kedua orang tua saya, Bapak Irwanto dan Ibu Nurita, serta kedua adik saya Luthfiyah Andrian dan Najwa Syalfiana atas dukungan dan doa yang tidak ternilai harganya demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam menyusun skripsi ini.
- 10) Kepada seluruh teman-teman yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaganya untuk membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dengan bantuan yang didapatkan akhirnya penulis menyerahkan diri dan senantiasa memohon petunjuk serta perlindungan dari Tuhan Yang Maha Esa, semoga apa yang telah dicapai juga semua perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, hal ini dikarenakan terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 01 Maret 2021



Kintan Ayu Dhiya
NPM : 158320129

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan Penelitian	2
1.4. Manfaat Penelitian	3
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pembagian Kerja	4
2.1.1. Pengertian Pembagian Kerja	4
2.1.2. Indikator Pembagian Kerja.....	5
2.1.3. Manfaat Pembagian Kerja	6
2.1.4. Pentingnya Pembagian Kerja	6
2.2. Wewenang Karyawan	7
2.2.1. Pengertian Wewenang	7
2.2.2. Indikator Wewenang	7
2.2.3. Jenis-jenis Wewenang	8
2.2.4. Manfaat Pendelegasian Wewenang.....	9
2.3. Kinerja Karyawan	9
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.3.3. Indikator Kinerja	11
2.3.4. Aspek Kinerja	11
2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja.....	11
2.4. Penelitian Terdahulu	12
2.5. Kerangka Konseptual.....	14
2.6. Hipotesis	15

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	16
3.1.1. Jenis Penelitian	16
3.1.2. Lokasi Penelitian	16
3.1.3. Waktu Penelitian	16
3.2. Populasi dan Sampel	17
3.2.1. Populasi	17
3.2.2. Sampel	18
3.3. Defenisi Operasional Variabel.....	19
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	20
3.4.1. Jenis Data.....	20
3.4.2. Sumber Data	21
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.6. Teknik Analisis Data.....	22
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian.....	22
3.6.1.1. Uji Validitas	22
3.6.1.2. Uji Realibilitas	23
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	24
3.6.2.1. Uji Normalitas.....	24
3.6.2.2. Uji Multikolinieritas.....	25
3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas.....	25
3.6.3. Uji Hipotesis	25
3.6.3.1. Koefisien Determinasi (R ²)	25
3.6.3.2. Uji F (Simultan)	26
3.6.3.3. Uji t (Parsial).....	26

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	28
4.1.1. Gambaran Umum CV. Karya Mega Mandiri Binjai	28
4.1.2. Struktur Organisasi	30
4.2. Uji Instrumen Penelitian	37
4.2.1. Uji Validitas.....	37
4.2.2. Uji Reliabilitas.....	39
4.2.2.1. Penyajian Jawaban Responden	41
4.2.2.2. Penyajian Data Responden.....	42

4.3. Uji Asumsi Klasik.....	44
4.3.1 Uji Normalitas Data.....	44
4.3.2. Uji Multikolinieritas	46
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas	47
4.4. Uji Hipotesis	49
4.4.1. Koefisien Determinasi	49
4.4.2. Uji Simultan (Uji F).....	49
4.4.3. Uji Parsial (Uji t)	50
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	52
4.5.1. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.5.2. Pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.5.3. Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Terhadap Kinerja	53

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1.	Waktu Penelitian	17
Tabel 3.2.	Populasi CV. Karya Mega Mandiri.....	18
Tabel 3.3.	Definisi Operasional	20
Tabel 3.4.	Bobot Nilai Angket	22
Tabel 4.1.	Validitas Variabel Pembagian Kerja.....	38
Tabel 4.2.	Validitas Variabel Wewenang Karyawan	38
Tabel 4.3.	Validitas Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel 4.4.	Reliabilitas Variabel Pembagian Kerja	39
Tabel 4.5.	Reliabilitas Variabel Wewenang Karyawan	40
Tabel 4.6.	Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	40
Tabel 4.7.	Variabel Pembagian Kerja (X1).....	41
Tabel 4.8.	Variabel Wewenang Karyawan (X2).....	41
Tabel 4.9.	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 4.10.	Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.11.	Usia Responden.....	43
Tabel 4.12.	Pendidikan Responden.....	43
Tabel 4.13.	Uji Kolmogrov Smirnov Test	46
Tabel 4.14.	Uji Multikolinieritas.....	47
Tabel 4.15.	Uji Glejser	48
Tabel 4.16.	Uji Koefisien Determinasi	49
Tabel 4.17.	Uji Simultan (Uji F)	50
Tabel 4.18.	Uji Parsial (Uji t).....	50

DAFTAR GAMBAR

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual	15
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi.....	30
Gambar 4.2.	Histogram	44
Gambar 4.3.	Grafik Normality Probability Plot.....	45
Gambar 4.4.	Scatter Plot	48



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Kuesioner Penelitian
- Lampiran II : Tabulasi Data Variabel
- Lampiran III : Data SPSS
- Lampiran IV : Surat Izin Riset Universitas
- Lampiran V : Surat Balasan Perusahaan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia / karyawan yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu, (Malayu Hasibuan, 2016:9). Dalam organisasi, mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Untuk mencapai hal itu, maka perusahaan harus mampu memberdayakan karyawannya untuk terus mau belajar dan berusaha serta mampu mengeksplor seluruh kemampuan yang mungkin dimilikinya. Hal ini pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan karena kemampuan bertahan perusahaan dalam persaingan ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Gibson, Donnely, dan Ivancevich, mengungkapkan bahwa dua keputusan pengorganisasian yang paling mempengaruhi kinerja adalah pembagian kerja dan pendelegasian wewenang (1996: 244). Dalam manajemen yang baik harus ada pembagian kerja yang tepat, pendelegasian wewenang yang tegas serta hasil kinerja karyawan yang baik agar dapat pencapaian tujuan perusahaan. Siswanto (1999: 23) mengemukakan bahwa: “Adanya pembagian kerja yang baik sesuai wewenangnya pada suatu organisasi dapat memberikan penjelasan bagi para pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja yang efektif bagi perusahaan”. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal.

CV. Karya Mega Mandiri merupakan salah satu industri yang berada di Kota Binjai, Provinsi Sumatera Utara, yang sampai saat ini terus bergerak dalam memproduksi pintu rumah yang terbuat dari mebel / kayu. Kinerja karyawan di perusahaan masih kurang efektif, karena hasil kerja yang belum optimal dalam mencapai tujuan perusahaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil kinerja tersebut. Dampaknya banyak pekerjaan yang masih tertunda sehingga atasan merasa tidak puas dengan hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karena masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan, maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Karya Mega Mandiri”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri?
- 2) Apakah wewenang karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri?
- 3) Apakah pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh wewenang terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan wewenang secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan antara lain :

- 1) Bagi Peneliti
Menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman dalam bidang pembagian kerja, wewenang dan kinerja, serta pengaruh antar variabel yang diteliti.
- 2) Bagi Perusahaan
Memperbaiki kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri dengan meningkatkan pembagian kerja dan wewenang.
- 3) Bagi Peneliti Lainnya
Sebagai referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pembagian Kerja

2.1.1. Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Manullang (2005:73), di dalam organisasi, pembagian kerja adalah keharusan dan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadi tumpang tindih amat besar. Pembagian kerja pada akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen dan job description dari masing-masing departemen sampai unit-unit terkecil dalam organisasi (struktur organisasi) tugas dan fungsi masing-masing unit dalam organisasi hubungan serta wewenang masing-masing unit organisasi.

Menurut Baedhowi (2007:121), pembagian kerja merupakan sebuah kegiatan yang menjelaskan mengenai kewajiban dan kualifikasi yang ada dalam suatu pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan. Pembagian kerja ini biasanya mencakup tugas tertentu yang harus dilakukan dan gambaran secara umum mengenai posisi karyawan pada pos pekerjaan tertentu serta kepada siapa harus bertanggung jawab.

Menurut Wibowo (2007:40), pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh, kegiatan penjualan, penagihan, dan promosi dapat dikelompokkan menjadi satu, yaitu bidang pemasaran. Kegiatan pembelian bahan, pengawasan proses produksi, dan pengemasan dapat dikelompokkan dalam bidang produksi. Pembagian kerja disebabkan karena seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan

dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah keterampilannya dalam menangani tugas, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja.

Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisien kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan.

2.1.2. Indikator Pembagian Kerja

Menurut Wibowo (2007:40), pembagian kerja berhubungan dengan pengelompokan jenis-jenis pekerjaan, dimana indikatornya adalah :

- 1) Perincian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
Perincian pekerjaan adalah rincian tugas / pekerjaan apa saja yang akan dilakukan karyawan selama bekerja diperusahaan.
- 2) Beban pekerjaan yang ditanggung setiap karyawan.
Beban pekerjaan adalah suatu hal yang akan dirasakan setiap karyawan yang berada diluar batas kemampuan pekerjaan karyawan tapi tetap menjadi tanggung jawab karyawan.
- 3) Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan.
Jumlah pekerjaan adalah total semua pekerjaan apa yang akan dilaksanakan karyawan selama bekerja di perusahaan.
- 4) Penggolongan pekerjaan.
Penggolongan pekerjaan adalah tugas / pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan sesuai jabatan yang telah diterima di dalam perusahaan.

2.1.3. Manfaat Pembagian Kerja

Menurut Rivai (2006:126), manfaat pembagian kerja adalah untuk menentukan :

- 1) Ringkasan pekerjaan dan tugas-tugas (job summary and duties)
- 2) Situasi dan kondisi kerja (working condition)
- 3) Persetujuan (Approvals)

Menurut Siswanto (2006:86), manfaat pembagian kerja adalah :

- 1) Apabila suatu pekerjaan terdiri atas sedikit tugas, manajemen mudah memberikan pelatihan penggantinya bagi bawahan yang diberhentikan, dimutasi atau mangkir.
- 2) Apabila suatu pekerjaan hanya memerlukan tugas yang sedikit jumlahnya, bawahan dapat menjadi ahli dalam melaksanakan tugas tersebut.

2.1.4. Pentingnya Pembagian Kerja

Menurut Wursanto (2003:230), pembagian tugas adalah hal yang sangat penting karena :

- 1) Pengetahuan, kemampuan dan keahlian sangat terbatas, sehingga tidak mungkin seseorang dapat melakukan semua jenis tugas sementara kegiatan dalam organisasi sangat kompleks.
- 2) Seseorang tidak mungkin mampu mengerjakan dua jenis tugas yang berbeda pada saat yang sama.
- 3) Tidak mungkin seseorang dapat berada pada dua tempat pada saat yang sama.
- 4) Setiap orang memiliki banyak kekurangan dan kelemahan, namun dalam hal-hal tertentu pasti memiliki kelebihan yang belum tentu dimiliki oleh orang lain.

2.2. Wewenang Karyawan

2.2.1. Pengertian Wewenang

Menurut Daft (2006:8), wewenang karyawan merupakan hak yang formal dan sah dari seorang manajer untuk mengambil keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil yang diharapkan organisasi. Setiap karyawan dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggung jawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang.

Menurut Hasibuan (2005:72), wewenang (*delegation of authority*) adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegate untuk dikerjakannya atas nama delegator.

Robbins & Judge (2008:219), menyatakan bahwa wewenang merupakan hak-hak yang melekat dalam sebuah posisi manajerial untuk memberikan perintah dan untuk berharap bahwa perintah itu dipatuhi. Untuk memfasilitasi koordinasi, tiap posisi manajerial biasanya diberi tingkat wewenang tertentu untuk memenuhi tanggung jawabnya.

Sedangkan menurut Wursanto (2003:227) mengatakan bahwa wewenang merupakan hak seseorang untuk memberi perintah kepada orang lain guna melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. Wewenang juga dapat digunakan untuk memerintah atau melarang orang lain menggunakan sarana, alat, atau fasilitas yang tersedia.

2.2.2. Indikator Wewenang

Menurut Hasibuan (2016:70) indikator wewenang yaitu :

1) Tugas

Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Adanya tugas 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.

3) **Pertanggung Jawaban**

Pertanggung jawaban adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya.

4) **Pemanfaatan Waktu**

Memanfaatkan waktu seefisiensi mungkin agar dapat melakukan hal yang lain untuk menambah produktivitas. Dan juga meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melakukan tugas.

2.2.3. Jenis-jenis Wewenang

Menurut Malayu Hasibuan (2016:5) jenis-jenis wewenang yaitu :

1) **Line Authority (Wewenang Lini)**

Wewenang lini terjadi bila terdapat hubungan wewenang langsung antara atasan dan bawahan, yang berarti tiap manajer melaksanakan wewenang yang utuh kepada seluruh bawahannya.

2) **Staff Authority (Wewenang Staff)**

Biasanya staff mempunyai hak untuk memberikan saran usulan dan pendapat pada para manager lini, dimana manager lini adalah orang-orang yang bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan organisasi.

3) **Functional Authority (Wewenang Fungsional)**

Hak yang didelegasikan kepada seorang individu atau departemen untuk mengontrol aktivitas yang spesifik yang dilakukan oleh karyawan dimana pun aktivitas itu berada dalam organisasi (dalam departemen lain).

2.2.4. Manfaat Pendelegasian Wewenang

Menurut Sule dan Saefullah (2005:180), manfaat dari pendelegasian wewenang karyawan antara lain :

- 1) Pendelegasian wewenang memungkinkan bawahan mempelajari suatu yang baru dan memperoleh kesempatan untuk melakukan sesuatu yang baru tersebut.
- 2) Pendelegasian wewenang mendorong tercapainya keputusan yang lebih baik dalam berbagai hal. Adanya pendelegasian wewenang kepada bawahan, misalnya dalam hal dimana bawahan mengetahui keadannya, maka akan mendorong hasil yang lebih baik. Karena dilimpahkan kepada orang yang mengetahui keadaan sebenarnya di lapangan.
- 3) Penyelesaian pekerjaan akan dapat dilakukan dengan lebih cepat sekiranya pendelegasian wewenang tersebut berjalan sebagaimana mestinya dan diberikan kepada orang yang bertanggung jawab.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Wibowo (2010:7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2002:67) dalam Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi menurut Duha (2014:232) yaitu :

- 1) Proses penyaluran wewenang (tanggung jawab)
Adanya pelimpahan tugas, kewajiban, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh dari atasan kepada bawahan yang memutuskan untuk melakukan beberapa hal dalam organisasi.
- 2) Hubungan positif yang kuat
Kesalahpahaman, perdebatan, konflik sekecil apapun pasti akan terjadi di dalam organisasi.
- 3) Pembagian kerja dalam menguasai materi kerja
Merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan agar tugas yang diberikan sesuai dengan porsi pekerjaan yang sudah dikuasai karyawan tersebut.
- 4) Harapan
Menunjukkan bahwa sebenarnya karyawan juga berkeinginan agar memiliki kinerja sebab dengan adanya kinerja maka karyawan akan mendapatkan manfaat dari kinerja yang dimilikinya.
- 5) Kesempatan untuk bertumbuh
Setelah individu dapat mewujudkan harapan-harapannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya
- 6) Kecintaan pada pekerjaan
Karyawan yang tidak berpaling akan menyukai pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
- 7) Lingkungan kerja

Pandangan dan pemahaman akan keadaan dimana karyawan megabdikan dirinya bekerja adalah hal dasar yang dimiliki karyawan untuk menyatu dengan kondisi di dalam perusahaan.

2.3.3. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) pada dasarnya indikator yang berkaitan dengan kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Hasil
Kuantitas hasil merupakan pemenuhan target dan penyelesaian pekerjaan dengan efisien.
- 2) Kualitas Hasil
Kualitas hasil melakukan pekerjaan dengan rapi, teliti, dan sesuai dengan standard yang ditetapkan.
- 3) Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan pemanfaatan waktu dan penyelesaian pekerjaan dengan efektif.
- 4) Kerja Sama
Kerja sama merupakan kemampuan membina hubungan dengan atasan dan sesama rekan kerja agar dapat mengoptimalkan hasil kerja.

2.3.4. Aspek Kinerja

Miner (1990) dalam buku Edi Sutrisno (2010:170), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.3.5. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2006:325) tujuan dari penilaian kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai promosi, pemberhentian, penetapan besarnya balas jasa yang akan diberikan.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.
- 4) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan karyawan.
- 5) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ilman Nurmahali / 2015	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional I Madya Medan Sumatera Utara	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional I Madya Medan Sumatera Utara 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan wewenang terhadap prestasi kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Divisi Regional I Madya Medan Sumatera Utara 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja dan wewenang terhadap prestasi kerja pada PT. Telekomunikasi

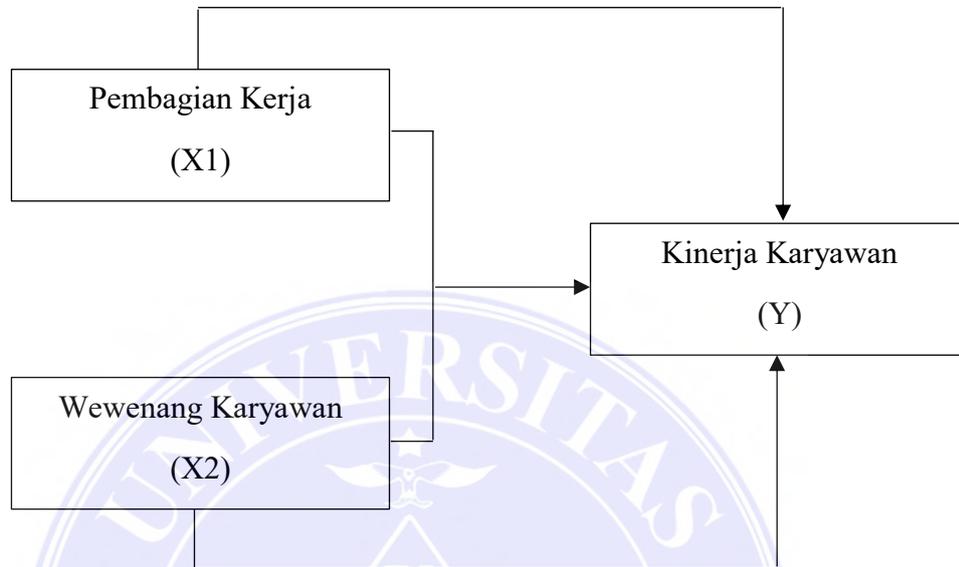
			Indonesia, Tbk Divisi Regional I Madya Medan Sumatera Utara
2	Sartika Dyah Pangastuti / 2013	Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan BTN Surakarta 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan BTN Surakarta 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan BTN Surakarta
3	Wibi Mahardityas Lubis / 2018	Pengaruh Pelatihan Pegawai dan Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan wewenang terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan pegawai dan wewenang terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara
4	Reza Aryoedha T / 2016	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Area Produksi Pada PT. Tirta Sibayakindo	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Area Produksi pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan Area Produksi pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi

		Berastagi	3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan Area Produksi pada PT. Tirta Sibayakindo Berastagi
5	Weniman Halawa / 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan	1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan

2.5. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2012:58) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel tidak terikat yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

- 1) Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri.
- 2) Wewenang Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri.
- 3) Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pembagian Kerja (X1) dan Wewenang Karyawan (X2), variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian bertempat di CV. Karya Mega Mandiri, Jl. Petai No. 66, Jati Utomo, Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian masih direncanakan dari bulan November 2019 sampai dengan bulan Desember 2020.

Tabel 3.1.
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov 19	Apr 20	Mei 20	Jun 20	Jul 20	Agt 20	Sep 20	Okt 20	Nov 20	Jan 21
1	Pengajuan Judul										
2	Penyusunan Proposal										
3	Seminar Proposal										
4	Pengumpulan Data										
5	Analisis Data										
6	Seminar Hasil										
7	Pengajuan Meja Hijau										
8	Sidang Meja Hijau										

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:389), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Karya Mega Mandiri yang berjumlah 77 orang.

Tabel 3.2.
Populasi CV. Karya Mega Mandiri

Bagian	Jumlah
Marketing	2
Bagian Ekspor / Impor	1
Seksi Bahan Baku	13
Seksi Produksi	11
Seksi Rotari Clamping / Press Panel	11
Seksi Finishing / Cat	9
Seksi Slicer	7
Maintenance	6
Pengeringan / KD	7
Kasir	1
HRD	1
Admin	8
Jumlah	77

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan populasi diatas, maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin yang bertujuan agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif.

Rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi

e : tingkat kesalahan (sumber Sugiyono, 2011), e : (0,05)

Maka jumlah sampel yang diperoleh :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{77}{1 + 77 (0,05)^2}$$

$$n = 64,5 = 65 \text{ Responden}$$

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 64,5 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 65. Maka yang di jadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Karya Mega Mandiri sebanyak 65 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Proportionate Stratified Random Sampling. Menurut Sugiyono (2001: 58) teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota / unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan di CV. Karya Mega Mandiri Binjai.

3.3. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai batasan-batasan yang akan dibahas atau diteliti. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.3.
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Pembagian Kerja (X1)	Pembagian kerja merupakan sebuah kegiatan yang menjelaskan mengenai kewajiban dan kualifikasi yang ada dalam suatu pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan. (Baedhowi 2007:121)	1) Perincian pekerjaan. 2) Beban pekerjaan. 3) Jumlah pekerjaan. 4) Penggolongan pekerjaan.
Wewenang Karyawan (X2)	Wewenang merupakan hak seseorang untuk memberi perintah kepada orang lain guna melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan. (Wursanto 2003:227)	1) Tugas. 2) Kekuasaan. 3) Pertanggung jawaban. 4) Pemanfaatan waktu.
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2009:67)	1) Proses penyaluran wewenang. 2) Hubungan positif yang kuat. 3) Pembagian kerja. 4) Harapan. 5) Kesempatan tumbuh 6) Kecintaan pada pekerjaan 7) Lingkungan kerja

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka yang dapat dihitung.
Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari

kuesioner yang dibagikan yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh karyawan di CV. Karya Mega Mandiri.

- 2) Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di CV. Karya Mega Mandiri.

3.4.2. Sumber Data

Data penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber yang terdiri dari :

- 1) Data Primer
Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.
- 2) Data Sekunder
Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

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

- 1) Pengamatan (observation), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- 2) Daftar pertanyaan (Questionnaire), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. 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 Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai uji instrument penelitian. Uji validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Menurut Sugiyono (2016:172), instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.6.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2006:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sugiyono (2013:48) menyatakan validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah

dari setiap skor butir pernyataan. Apabila terdapat butir pernyataan yang tidak memenuhi syarat maka butir pernyataan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut.

Untuk menguji validitas instrument, penelitian melakukan uji signifikan dengan melihat penampilan output SPSS. Berikut kriteria hasil pengujiannya :

- a) Jika nilai probabilitas atau sig < dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan dalam pengambilan data.
- b) Jika nilai probabilitas atau sig > dari 0,05, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak layak digunakan dalam pengambilan data.

3.6.1.2. Uji Realibilitas

Reliabilitas menurut Sutomorang dan Lutfi (2012:79) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sedangkan menurut Ghozali (2011:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu.

Menurut Ghozali (2011) suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* \geq 0,60. Jika skala itu dikelompokkan dalam 5 kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemandapan alpha menurut Sugiyono (2012) dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai *alpha Cronbach's* 0,00 s/d 0,20 berarti kurang reliabel
- b) Nilai *alpha Cronbach's* 0,21 s/d 0,40 berarti agak reliabel
- c) Nilai *alpha Cronbach's* 0,41 s/d 0,60 berarti cukup reliabel
- d) Nilai *alpha Cronbach's* 0,61 s/d 0,80 berarti reliabel

e) Nilai *alpha cronbach's* 0,81 s/d 1,00 berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48).

Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan bisanya standar error, jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.6.2.1. Uji Normalitas

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

- 1) Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (Bell shaped). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
- 2) Grafik Normality Probability Plot, ketentuan yang digunakan adalah :
 - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

- 3) Uji kolmogorof smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.
 - a) Jika nilai Asymp sig > 0,5 Maka data berdistribusi normal.
 - b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data berdistribusi tidak normal.

3.6.2.2. 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).

3.6.2.3. 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. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan Scatter plot menggunakan uji glejser, uji glejser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3. Uji Hipotesis

3.6.3.1. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Melalui tabel model Summary, terdapat R Square

(koefisien determinasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independent dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0, maka variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

3.6.3.2. Uji F (Simultan)

Uji F menurut Ghazali (2011:98) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (significance level) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.6.3.3. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2008: 244) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (significance level) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individual variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independent sebagai predictor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013: 40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independent. Model regresi menurut Sugiyono (2012: 204) dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja (Variabel Terikat)

X₁ = Pembagian Kerja (Variabel Bebas)

X₂ = Wewenang (Variabel Bebas)

β_0 = konstanta

β_1, β_2 = koefisien Regresi

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

- 1) Pembagian kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri Binjai.
- 2) Wewenang karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri Binjai.
- 3) Pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Karya Mega Mandiri Binjai.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk pembagian kerja, terdapatnya pengaruh yang positif signifikan antara pembagian kerja dengan kinerja karyawan, penulis memberikan saran sebaiknya atasan langsung mengatur perencanaan kerja dan pelaksanaan kerja dengan lebih seksama agar terjadi keseimbangan dalam pembagian kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
- 2) Untuk masalah wewenang karyawan terhadap kinerja karyawan, diharapkan pimpinan perusahaan dapat melaksanakan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara penuh dan mau memberikan kepercayaan yang besar kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Baedhowi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pelita Insani, Semarang.
- Daft, Richard L. 2006. *Manajement, 6th Edition (Jilid Dua)*. Angelica, Diana. (Terjemahan). Manajemen. Salemba Empat, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: PT. Indeks.
- Gibson, J. L., Donnelly, Jr. J. H., Ivancevich, J. M. 1996. *Manajemen*. Terjemahan Zuhad Ichyanudin. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- M. Manullang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson Johan, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen. P. and Timothy A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke 12*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siswanto, 2006, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurnia Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Veithzal Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Raja Grafindo Parsada. Jakarta.

Wursanto, 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta.

Jurnal :

Gracia Evelyn Emeltan Tjoa dan Dhyah Harjanti, S.E, M.Si. 2013. *Pengelolaan dan Pengembangan Usaha Furniture Pada CV. XYZ Sidoarjo*. AGORA Vol. 1, No. 1.

Hermawan, Taufik. 2013. *Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis.

Herni Herawati, *Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung*. 2016.

Irvan Pratama Putra. 2019. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Persero Distribusi Jawa Barat dan Banten*. Vol. 6 No. 1 Page 1323.

Jeki Ali Akbar, Yulna Dewita Hia, S.Pd, MM, Sri Wahyuni S.Pd, M.Pd, 2014. *Pengaruh Pembagian Kerja dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pada G-Sport Center Padang*. Mahasiswa Pendidikan Ekonomi, Dosen Pgri Sumbar, Dosen Stkip Pgri Sumbar.

Londo Franli, Tewal Bernhard, S. Farlane, Rumokoy. 2016. *Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 1. Hal. 143 - 152.

Moch. Erik Kamsori, S.Pd. 2014. *Pengembangan Industri Mebel Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Berprestasi Masyarakat Paseh Kabupaten Sumedang*.

Noor Hisyam, Fahmi. 2014. *Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang*

***Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia
Cabang Surabaya.*** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Pembangunan

Nasional Veteran Jawa Timur.

Rabitha Fazira. ***Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah
Pemerintah Kota Tangerang.*** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Tangerang.

Roring, Ferdy. 2017. ***Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon
Cabang Manado.*** Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi, Vol. 4, No. 3.
Hal.

144 – 154.

Sartika Dyah Pangastuti, ***Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian
Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta.*** November,
2013.

Sevvy Yossa, Zunaidah. ***Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian
Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan
Indonesia II Persero Cabang Palembang.*** Alumni Program Studi MM
Universitas Sriwijaya, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I :

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA MEGA MANDIRI BINJAI

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar **Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai**, maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama kerja :

II. PETUNJUK PENILAIAN

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai ” **Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai**”. Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERNYATAAN**A. Variabel Pembagian Kerja (X_1)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
PERINCIAN PEKERJAAN						
1	Pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sudah sangat terperinci					
2	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan perincian pekerjaan dari perusahaan					
BEBAN PEKERJAAN						
3	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan saya					
4	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan					
JUMLAH PEKERJAAN						
5	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah pekerjaan saya					
6	Saya dapat mengerjakan tugas melebihi tugas seharusnya					
PENGGOLONGAN PEKERJAAN						
7	Pekerjaan saya dan karyawan lain dibagi kedalam beberapa bagian					
8	Penggolongan pekerjaan sesuai dengan jabatan karyawan di perusahaan					

B. Wewenang Karyawan (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
TUGAS						
1	Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat					
2	Pekerjaan yang dilakukan sering dikerjakan oleh beberapa karyawan					
KEKUASAAN						
3	Atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan					
4	Saya memiliki kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan					
PERTANGGUNG JAWABAN						
5	Saya memiliki pertanggung jawaban untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
6	Saya melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab penuh					
PEMANFAATAN WAKTU						
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
8	Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal					

C. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
KUANTITAS HASIL						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien					
2	Saya selalu mencapai target yang dibebankan perusahaan kepada saya					
KUALITAS HASIL						
3	Saya selalu mengerjakan dengan teliti					
4	Saya tidak pernah mengabaikan peraturan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
KETEPATAN WAKTU						
5	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan saya					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu					
KERJA SAMA						
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atas saya dalam bekerja					
8	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan					

LAMPIRAN II :**TABULASI DATA VARIABEL****Variabel Pembagian Kerja (X1)**

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	2	4	4	30
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	5	5	4	4	4	4	4	34
9	5	5	5	5	4	4	4	4	36
10	5	5	4	5	5	2	4	4	34
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	3	4	4	31
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	4	4	4	4	4	5	35
15	4	5	4	4	4	3	5	4	33
16	4	5	5	4	4	4	4	4	34
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	4	4	5	5	34
20	4	4	4	3	4	4	4	4	31
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	3	4	4	31
23	5	5	4	5	5	5	5	5	39
24	4	4	3	2	4	4	4	4	29
25	4	4	4	4	4	4	4	5	33
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	5	5	5	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	3	4	4	31
29	4	5	4	4	4	3	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	5	4	4	4	4	3	4	4	32
33	4	4	4	5	4	3	5	4	33
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	4	4	4	5	4	5	4	34
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32

37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	2	4	4	30
40	4	4	5	5	4	3	4	4	33
41	5	5	4	5	5	5	5	5	39
42	5	5	4	5	5	5	5	5	39
43	5	2	4	4	4	3	5	4	31
44	5	5	5	5	5	5	5	4	39
45	4	4	4	4	5	5	4	5	35
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	5	5	5	4	4	4	37
48	5	5	5	4	4	3	5	5	36
49	4	4	5	4	4	3	5	5	34
50	4	4	4	4	5	4	4	5	34
51	4	4	4	2	4	4	5	5	32
52	5	5	5	5	4	4	4	5	37
53	4	5	5	4	5	5	5	5	38
54	4	4	3	4	4	3	4	4	30
55	4	5	3	4	4	3	4	4	31
56	5	4	4	3	4	4	4	4	32
57	4	5	3	4	5	4	5	5	35
58	4	4	4	3	4	4	4	4	31
59	5	4	4	4	4	3	4	4	32
60	4	4	4	4	4	3	4	4	31
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	4	4	4	3	4	4	31
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	4	3	3	4	4	4	4	30

Variabel Wewenang Karyawan (X2)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	4	4	5	4	5	5	4	5	36
2	4	4	5	4	5	5	4	4	35
3	4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	5	4	5	4	5	5	5	5	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	3	4	4	4	3	4	30
7	3	3	5	3	5	5	5	4	33
8	3	1	4	3	5	5	4	4	29
9	5	2	4	4	4	4	4	4	31
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	5	4	4	4	4	4	33
14	5	4	5	5	4	4	4	4	35
15	4	4	4	4	5	5	5	4	35
16	4	3	4	4	5	4	3	4	31
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	5	4	4	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	4	5	4	5	5	5	5	38
24	3	4	4	4	4	4	3	4	30
25	5	5	4	4	5	5	4	5	37
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	5	5	4	4	4	4	34
28	3	4	4	3	4	4	4	4	30
29	4	4	4	4	4	4	5	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	3	4	4	4	4	31
33	5	4	5	4	5	5	4	4	36
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	3	5	4	5	5	5	5	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	3	4	4	4	4	4	4	31
38	4	4	4	4	4	4	3	4	31
39	4	3	4	4	4	4	4	4	31
40	4	4	5	5	5	4	3	4	34

41	5	4	5	4	5	5	5	5	38
42	5	4	5	4	5	5	5	5	38
43	5	5	3	5	4	5	5	5	37
44	5	2	5	2	5	5	5	5	34
45	4	5	5	5	4	4	4	4	35
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	2	5	5	4	4	5	5	34
48	3	4	4	4	5	5	3	5	33
49	3	4	5	4	4	5	3	4	32
50	5	3	5	5	5	4	4	4	35
51	5	4	4	4	4	5	5	5	36
52	4	4	4	5	5	4	4	4	34
53	4	4	4	5	5	5	4	3	34
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	3	4	4	4	5	5	5	34
56	4	3	4	4	4	4	4	4	31
57	4	4	5	5	5	4	4	4	35
58	4	3	4	4	4	4	4	4	31
59	4	3	4	4	4	4	4	4	31
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	2	5	5	4	4	4	4	32
62	4	4	5	5	4	4	4	4	34
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	2	5	4	4	4	4	4	31
65	4	4	5	5	4	4	4	4	34

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
1	5	5	4	4	4	4	5	4	35
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	5	5	5	5	4	5	38
4	4	4	4	4	5	4	5	5	35
5	4	4	5	5	4	4	5	5	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	4	4	5	4	3	4	4	33
8	4	3	5	5	5	4	5	5	36
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	5	5	4	4	5	35
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	5	4	5	5	4	5	35
16	4	4	4	4	5	4	4	5	34
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	5	4	4	5	4	34
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	4	4	4	5	5	34
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	3	4	4	4	3	4	4	30
25	4	4	5	4	4	5	4	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	5	33
28	3	3	3	4	3	3	4	4	27
29	4	4	4	4	4	4	5	5	34
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	4	5	5	34
33	4	4	5	5	5	4	5	4	36
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	5	5	5	5	4	5	4	5	38
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	5	5	5	5	5	5	5	39

41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	4	5	5	5	5	5	39
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	5	4	5	4	5	5	36
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	4	4	5	5	5	5	4	36
48	5	4	5	5	4	4	5	5	37
49	4	3	4	4	5	4	5	5	34
50	4	5	4	4	4	4	4	4	33
51	5	5	4	4	4	4	4	5	35
52	4	4	4	5	5	5	5	4	36
53	4	3	4	3	4	3	4	3	28
54	5	4	4	4	4	4	4	4	33
55	4	4	5	5	4	4	4	5	35
56	4	4	4	4	4	4	5	4	33
57	4	4	4	4	5	5	5	5	36
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	4	4	4	4	4	4	4	32
62	4	4	4	5	4	4	5	5	35
63	4	4	4	4	4	4	4	4	32
64	4	4	4	4	4	4	4	4	32
65	4	4	4	4	4	4	5	5	34

LAMPIRAN III :**DATA SPSS****Uji Validitas****1) Uji Validitas Variabel Pembagian Kerja**

Variabel	Butir Pertanyaan	Korelasi	Sig.(2.tailed)	Keterangan
Pembagian Kerja (X1)	p1	0.660	0.000<0,05	Valid
	p2	0.691	0.000<0,05	Valid
	p3	0.625	0.000<0,05	Valid
	p4	0.674	0.000<0,05	Valid
	p5	0.756	0.000<0,05	Valid
	p6	0.633	0.000<0,05	Valid
	p7	0.617	0.000<0,05	Valid
	p8	0.667	0.000<0,05	Valid

2) Uji Validitas Variabel Wewenang Karyawan

Variabel	Butir Pertanyaan	Korelasi	Sig.(2.tailed)	Keterangan
Wewenang Kerja (X2)	p9	0.690	0.000<0,05	Valid
	p10	0.581	0.000<0,05	Valid
	p11	0.525	0.000<0,05	Valid
	p12	0.509	0.000<0,05	Valid
	p13	0.615	0.000<0,05	Valid
	p14	0.652	0.000<0,05	Valid
	p15	0.641	0.000<0,05	Valid
	p16	0.693	0.000<0,05	Valid

3) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Butir Pertanyaan	Korelasi	Sig.(2.tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	p17	0.711	0.000<0,05	Valid
	p18	0.677	0.000<0,05	Valid
	p19	0.784	0.000<0,05	Valid
	p20	0.784	0.000<0,05	Valid
	p21	0.764	0.000<0,05	Valid
	p22	0.821	0.000<0,05	Valid
	p23	0.673	0.000<0,05	Valid
	p24	0.742	0.000<0,05	Valid

Uji Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas Variabel Pembagian Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,805	8

2) Uji Reliabilitas Variabel Wewenang Karyawan

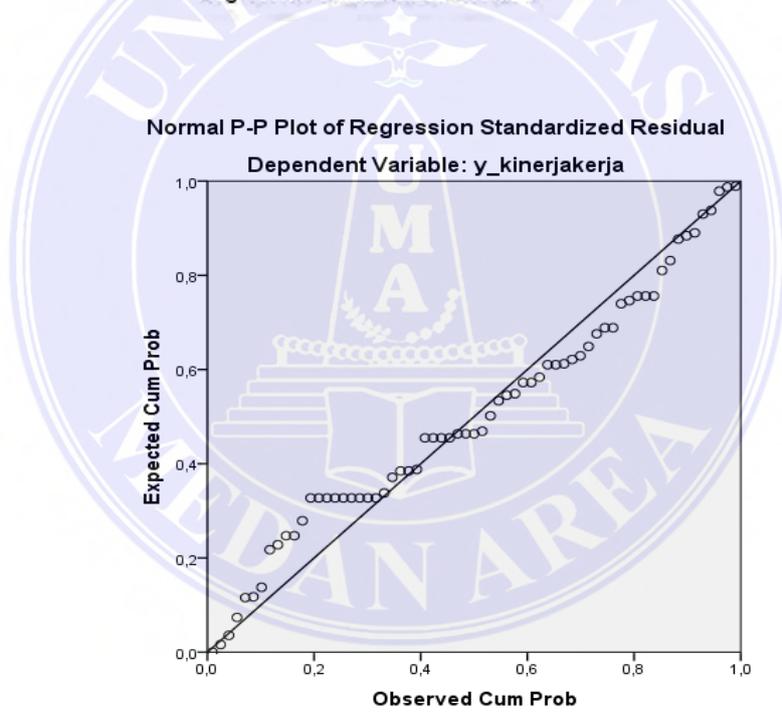
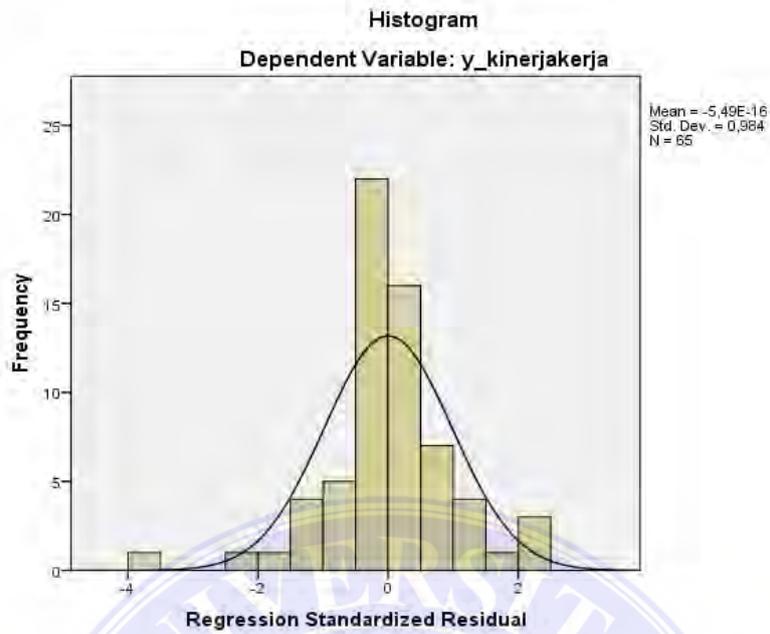
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	8

3) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	8



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RES_1 Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,98372433
	Absolute	,140
Most Extreme Differences	Positive	,087
	Negative	-,140
Kolmogorov-Smirnov Z		1,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,155

a. Test distribution is Normal.

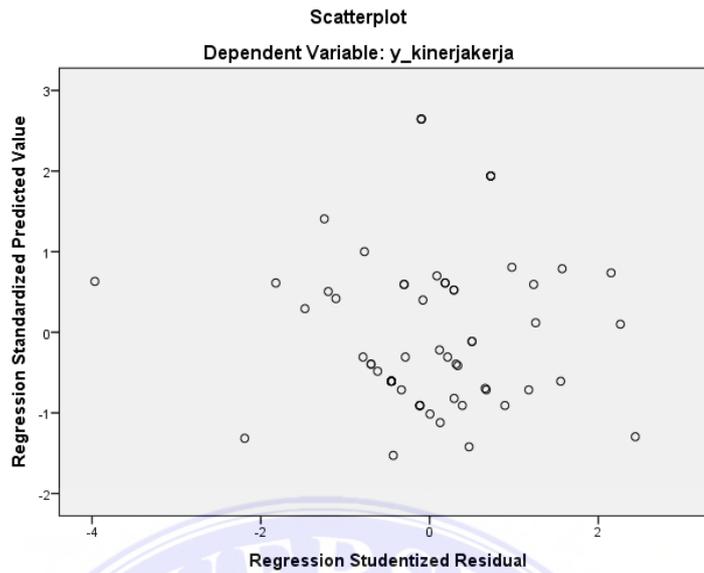
b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,768	3,475	1,085	,282		
	x1_pembagiankerja	,238	,117	,222	,046	,600	1,666
	x2_wewenangkerja	,672	,124	,588	,021	,600	1,666

a. Dependent Variable: y_kinerjakerja

Sumber: Pengelolaan SPSS 2020



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,055	2,367		,023	,982
	x1_pembagiankerja	,156	,079	,312	1,960	,055
	x2_wewenangkerja	-,115	,085	-,216	-1,356	,180

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Pengelolaan SPSS 2020

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,560	,546	2,015

a. Predictors: (Constant), x2_wewenangkerja, x1_pembagiankerja

b. Dependent Variable: y_kinerjakerja

Sumber: Pengelolaan SPSS 2020

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	320,703	2	160,352	39,475	,000 ^b
	Residual	251,850	62	4,062		
	Total	572,554	64			

a. Dependent Variable: y_kinerjakerja

b. Predictors: (Constant), x2_wewenangkerja, x1_pembagiankerja

Sumber: Pengelolaan SPSS 2020

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,768	3,475		1,085	,282
	x1_pembagiankerja	,238	,117	,222	2,040	,046
	x2_wewenangkerja	,672	,124	,588	5,411	,021

a. Dependent Variable: y_kinerjakerja

Sumber: Pengelolaan SPSS 2020



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7360168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366798
Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225002, 8201994, Fax. (061) 8224331
Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website.uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1315/FEB.2/01.10/VIII/2020
Lamp. :
Perihal : **Izin Research / Survey**

27 Agustus 2020

Kepada,
Yth. Pimpinan
CV. Karya Mega Mandiri
Di Tempat

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : Kintan Ayu Dhiya
N P M : 168320129
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Mega Mandiri

Untuk diberi izin Research / survey di Instansi / Perusahaan yang Saudara pimpin. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu

Dapat kami tambahkan bahwa Research / survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Dekan,

Dr. Ihsan Effendi, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal



CV. KARYA MEGA MANDIRI

Jalan Petai No 66, Kelurahan Jati Utomo, Kecamatan Binjai Utara
Kota Binjai, North Sumatera - Indonesia 20746
Tel/Fax: +62 61 8826 745 / 42364384
Email: karyamegamandiri@gmail.com



VLK00820-LVLK-002-IDN

Nomor : 09.02-10/SK/KMM/20
Hal : Izin Survey

Binjai, 01 September 2020

Kepada,
Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
Di Tempat -

Sehubungan dengan surat Saudara dengan nomor: 1315/FEB.2/01.10/VIII/2020 Perihal Izin Research / Survey untuk kepentingan penyusunan Skripsi mahasiswa dibawah ini.

Nama : Kintan Ayu Dhiya
NPM : 158320129
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri, Binjai.

Pada prinsipnya, kami (perusahaan) menyetujui mahasiswa tersebut untuk melakukan Research / Survey di CV. Karya Mega Mandiri Binjai.

Mengetahui

Indra Norma
(Pimpinan)