

SKRIPSI

**HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. BANK BTPN CABANG
SUNGGUMINASA**

ARDEVA SUSILO NUGROHO
105720462313



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

SKRIPSI

**HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT.BANK BTPN CABANG
SUNGGUMINASA**

**ARDEVA SUSILO NUGROHO
105720462313**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul penelitian : HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN
WEWENANG KARYAWAN TERHADAP PERSTASI
KERJA PADA PT. BANK BTPN CABANG
SUNGGUMINASA

Nama : ARDEVA SUSILO NUGROHO

Nomor Stambuk : 105720 4623 13

Jurusan : MANAJEMEN

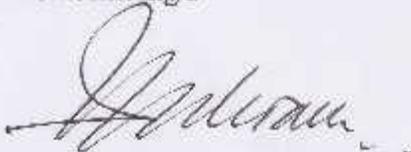
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS

Perguruan Tinggi : Univeritas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 18 januari 2018

Menyetujui:

Pembimbing I



Drs. EK. Ikram Idrus.,MSi

Pembimbing II



Syarifuddin,SE.,MM

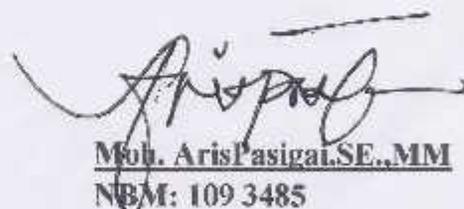
Mengetahui,

Dekan



Ismail Kasuliong, SE, MM
NBM : 903 078

Ketua Jurusan



Moh. Aris Pasigal,SE.,MM
NBM: 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0002 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan tim penguji pada hari Ahad 4 Februari 2018 M/18 Jumadil Awal 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 19 Jumadil Awal 1439 H.
05 Februari 2018 M

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar)



Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)



Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM.



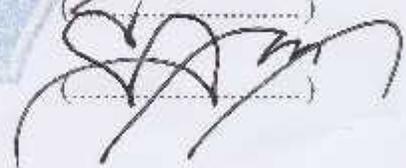
2. Samsul Rizal, SE, MM



3. Dr. Agus Salim HR, SE, MM



4. Abd. Salam HB, SE, M.Si Ak.



ABSTRAK

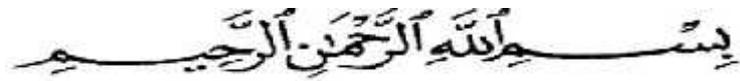
Ardeva susilo nugoho 2017. “Hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada PT. BANK Btpn Cabang Sungguminasa”. Skripsi Dibimbing oleh Drs. EK.Ikram Idrus.,MSi selaku pembimbing I dan Syafaruddin.SE.,MM selaku pembimbing II.

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa, variabel pemabagian kerja mempengaruhi prestasi kerja dengan memiliki skor 673 dengan rata-rata 22,42 untuk wewenang karyawan dan skor 663 dengan rata-rata 22,06 untuk kinerja dan untuk prestasi kerja skor 665 dengan rata-rata 22,15.

Selain itu berdasarkan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap pretasi kerja terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil t hitung untuk variabel pembagian kerja sebesar 1.807 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka $t \text{ hitung } 1.807 > t \text{ tabel } 1697$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < = 0,082$ ($0,082 > 0,05$). Dan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan wewenang karyawan terhadap perstasi kerja terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil t hitung untuk variabel wewenang karyawan sebesar 4.771 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka $t \text{ hitung } 4.771 > t \text{ tabel } 1697$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < = 0,000$ ($0,000 > 0,05$) berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Pembagian kerja, wewenang karyawan dan prestasi kerja.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan yang harus dipenuhi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul *“Hubunga pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap perstasi kerja pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa”*.

Serta salawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Danterwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah mendorong dan membimbing penulis oleh karena itu penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Bapak Moh.Aris Pasigai, SE.,MM selaku Ketua jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak Drs. EK.Ikram Idrus.,MSi selaku pebimbing I dan Bapak Syafaruddin. SE.,MM selaku pembimbing II
5. Ibu Dra.Ek. Nursiah Hadadde, M.Si selaku Pembimbing Akademik
6. Serta seluruh staff dan karyawan Pada PT.BANK Btpn Cabang Sungguminasa
7. Seluruh Bapak, ibu dosen, dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Terimah kasih pula yang sebanyak-banyaknya kepada orang tua tercinta atas doa dan semangat serta dukungan yang tak henti-hentinya diberikan.
9. Serta kepada Teman-teman yang juga memberikan doa dan dukungan dalam pembuatan skripsi ini.

Seperti halnya manusia yang tidak sempurna dimata manusia lain ataupun dimata Allah SWT, penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan penulisan dan penyajiannya mengingat akan keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, untuk itu penulis selalu mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat untuk kita semua. Amin

Makassar, 18 Januari 2018

Ardeva Susilo Nugroho

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTARAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen	6
B. Pengertian Organisasi	9
C. Pembagian Kerja.....	11
D. Pengertian Pendelegasian Wewenang Kerja.....	15
E. Pengritian Prestasi Kerja	19
F. Kerangka Pikir.....	24
G. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel.....	26

B. Tempat dan Waktu Penelitian	26
C. Teknik Pengumpulan Data.....	27
D. Definisi Oprasional	28
E. Metode Analisis.....	30
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah singkat PT. Bank tabungan pensiunan nasional (BTPN).....	34
B. Visi Misi PT. BTPN Cabang Sungguminasa kabupaten gowa.....	36
C. Struktur Organisasi	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karateristik Respoden.....	38
B. Deskripsi Variabel.....	42
C. Analisis Instrument Penelitian	44
a. uji validitas	44
b. uji realibilitas	46
D. Hasil Analisis Linear Berganda	47
E. Model Summary	48
F. Pembahasan	49
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

3.1 Pembagian Kerja	28
3.2 Wewenang Karyawan	29
3.3 Prestasi Kerja	29
5.1 Umur Responden.....	39
5.2 Jenis Kelamin	39
5.3 Status Pernikahan	40
5.4 Tingkat Pendidikan	41
5.5 Masa Kerja	41
5.6 Standar Penilaian	42
5.7 Pembagian kerja	43
5.8 Wewenang karyawan	43
5.9 Prestasi Kerja	44
5.10 Uji Validitas	45
5.11 Uji realibilitas.....	46
5.12 Coefficient.....	47
5.13 Model Summary.....	48

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	24
4.1 Struktur Organisas.....	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Masalah Manajemen itu akan selalu ada bila perusahaan masih menjalankan aktivitasnya. Jadi manajemen sangat penting bagi seorang manajer dalam menentukan otoritas tertinggi untuk menggerakkan karyawan. Agar dapat melakukan aktivitas atau bekerja secara efektif bagi perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Seorang manajer dalam menggerakkan orang-orang untuk mendapatkan sesuatu haruslah mempunyai ilmu pengetahuan dan seni, agar orang mau melakukannya. Untuk itulah diperlukan suatu wadah yang dapat menghimpun setiap orang, wadah itulah yang disebut dengan organisasi. (Muhammad, Ami 2004)

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

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

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

PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa adalah salah Bank tabungan pensiun .Waktu beroperasi mulai Senin hingga Jumat dari pukul 8.00 pagi hingga 16.00 petang.Tersedia untuk formulir pelaporan, dan kegiatan bank lainnya..

Pada bagian atau unit kerja ini terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, dimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan bagian administrasi kredit melakukan juga pekerjaan bagian transfer, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pelayanan bagian KPP Pratama Makassar Utara terhadap nasabah, sehingga nasabah merasa tidak puas terhadap pelayanan tersebut. Ini berarti masih adanya perangkapan pelaksanaan tugas dari pembagian kerja tersebut. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya itu kuat berjalan dengan baik atau semestinya.

Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Dalam hal ini pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga manajer operasi pada saat membuat suatu keputusan tidak dapat membuat keputusan itu sendiri dengan cepat dan mengakibatkan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan yang lain tertunda. Akibatnya aktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut mengalami kemacetan dan sangat jelas berdampak merugikan perusahaan. Selain itu juga mengakibatkan timbulnya karyawan tersebut menjadi merasa tidak dipercaya dan tidak dapat melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang sebelumnya telah diserahkan kepadanya.

Di karenakan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang itu sangat penting. Penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting bagi

kelangsungan hidup organisasi perusahaan, terutama bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif.

Karena masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada KPP Pratama Makassar Utarayaitu dengan judul **“Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa.”**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah ada hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan secara simultan dan partial dengan prestasi kerja karyawan ?
2. Apakah ada hubungan secara partial wewenang karyawan dengan prestasi kerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa

1. Diketuainya hubungan pembagian kerja terhadap prstasi kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa.
2. Diketuainya hubungan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian diharapkan:

1. Bagi Peneliti

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dikelas dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa

Memperoleh informasi didalam menilai hubungan pembagian kerja wewenang wewenang kerja terhadap prestasi kerja karyawan

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Makassar

Untuk memberikan wawasan pengetahuan tambahan dan sebagai masukan bagi rekan-rekan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

Dalam menguraikan definisi manajemen ini, masing-masing pegarang mempunyai tafsiran yang berbeda tergantung dari pendekatan yang digunakan oleh pengarang itu. Beberapa pengarang mendefinisikan manajemen dengan menekan kepada manajemen sebagai seni, ilmu atau profesi, walaupun demikian jika disimak dari beberapa pendekatan tersebut pada prinsipnya sama.

Yaitu agar terdapat tata kerja yang baik di dalam suatu organisasi sehingga tujuan-tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Setiap manusia dalam perjalanan hidupnya selalu menjadi anggota dari beberapa macam organisasi, seperti organisasi sekolah, perkumpulan olahraga, kelompok musik, militer ataupun organisasi perusahaan. Organisasi-organisasi ini mempunyai kesamaan dasar walaupun dapat berbeda satu dengan yang lain dalam beberapa hal. Dari sini terlihat bahwa dalam mengelola suatu organisasi itu mereka harus melakukannya secara profesional ataupun secara sederhana.

Ini menunjukkan bahwa ilmu manajemen bersifat universal, dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam semua situasi manajerial. Hal ini terbukti bahwa ilmu manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, seperti perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lain.

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Disini jelas bahwa manajemen sangatlah dibutuhkan dalam suatu organisasi.

Pendapat dari para ahli yang menyatakan pengertian manajemen antara lain:

Menurut (Abdurrahmat Fathoni, 2006)

“ Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Sedangkan menurut (Baedhowi. 2007)

“ Manajemen adalah unsur yang merupakan rangkaian perbuatan menggerakkan karyawan-karyawan dan mengarahkan segenap fasilitas kerja agar tujuan organisasi yang bersangkutan benar-benar tercapai.”

Menurut (Hasibuan, Malayu S.P. 2005) alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu :

- a. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
- b. Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang sangat bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, supplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.

- c. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara berbeda. Salah satu cara umum adalah efisiensi dan efektivitas.

Dari uraian di atas terlihat bahwa salah satu ilmu manajemen digunakan untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan dan efisiensi dan efektivitas. Jadi di sini menurut (Hasibuan, Malayu S.P., 2011) terlihat bahwa ilmu manajemen boleh dikatakan suatu seni.

“Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.”

Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri. Para pakar ekonomi mengatakan bahwa manajemen itu mempunyai arti yang sangat luas, sehingga dalam kenyataannya tidak ada definisi yang digunakan secara konsisten oleh semua orang.

Sedangkan (Baedhowi. 2007) menyatakan sebagai berikut :

“Manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.”

“Manajemen merupakan sebuah proses yang khas, yang terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber-sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.”

Dari definisi di atas bahwa ada yang mengatakan bahwa manajemen itu adalah seni dan proses. Manajemen dikatakan sebagai seni karena mengandung

arti bahwa hal itu adalah kemampuan atau keterampilan pribadi. Sedangkan manajemen dikatakan sebagai suatu proses karena ada cara sistematis untuk melakukan pekerjaan atau karena manaje tanpa memperdulikan kecakapan atau keterampilan khusus mereka. Harus melaskanakan kegiatan tertentu yang saling bersangkutan untuk tujuan yang mereka inginkan.

Dari uraian diatas menunjukkan juga bahwa para manajer menggunakan semua sumber daya organisasim keuangan, peralatan dan informasi seperti halnya orang dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Orang atau manusia adalah sumber daya yang terpenting bagi setiap organisasi, tetapi para manajer tidak akan daapat mencapai tujuan secara optimal bila mereka mengaikan sumber daya organisasi lainnya.

B. Pengertian Organisasi

Di dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu maka manusia harus bekerja sama dengan pihak lainnya yaitu dengan beroorganisasi. Dengan adanya organisasi mengakibatkan adanya pembagian kerja antara kelompok orang-orang yang bekerja sama.

Dalam organisasi yang kecil, pembagian kerjanya tidak begitu terlihat, tapi seblaiknya pada organisasi yang benar nampak jelas pembagian kerjanya dalam struktur oleh sebab itu dalam struktur organisasi harus secara jelas tercermin adanya pembagian kerja.

Dengan demikian kegiatan-kegiatan di dalam organisasi dengan berjalan sebagaimana mestinya guna mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Pendapat yang mengemukakan pengertian organisasi antara lain:

Pendapat (Ami, Muhammad, 2004) :

“Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.”

Sedangkan menurut (Hasibuan, Malayu S.P. 2009) :

“ Organisasi adalah kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.”

Menurut (Manullang, M dan Manullang Marihot. 2001.) memberikan 2 pengertian yaitu :

- a) Organisasi adalah pola hubungan yang ditetapkan secara formil oleh hukum dan top manajemen (organisasi formil)
- b) Organisasi adalah sejumlah tata hubungan kerjasama antara sejumlah orang dalam suatu jangka waktu yang panjang (organisasi informal).

Dari definisi atau pengertian yang telah penulis kemukakan di atas, dapatlah diambil kesimpulan bahwa unsur-unsur dasar daripada organisasi adalah :

- a. Adanya dua orang atau lebih.
- b. Adanya maksud untuk berkerja sama
- c. Adanya pengauran hubungan
- d. Adanya tujuan yang hendak dicapai

Berdasarkan unsur-unsur dasar di atas maka organisasi pada pokoknya adalah sekelompok manusia, dengan sengaja dipisahkan dalam suatu kerjasama yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Dari uraian ini ada tiga unsur yang menonjol yaitu :

- a. Organisasi bukanlah suatu tujuan melainkan suatu alat untuk mencapai tujuan
- b. Organisasi adalah wadah serta proses kerja sama dari sejumlah manusia yang terikat hubungan formal.
- c. Dengan adanya organisasi, bukan berarti manusia tergantung pada orang lain akan tetapi dengan adanya keterlibatan orang lain mempunyai manfaat yang lebih positif yaitu dapat mempermudah usaha manusia dalam mencapai tujuan.

C. Pembagian kerja

Di dalam sebuah organisasi, pembagian kerja atau tugas pekerjaan adalah keharusan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi amat besar. Pembahagian tugas pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen dan job description dari masing-masing departemen sampai unit-unit terkecil dalam organisasi. Dengan pembahagian tugas pekerjaan, ditetapkan sekaligus susunan organisasi (struktur organisasi), tugas dan fungsi-fungsi masing-masing unit dalam organisasi, hubungan-hubungan serta wewenang masing-masing unit organisasi.

Pembagian tugas saja perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh dari penerapan spesialisasi, tetapi pula dalam rangka mewujudkan penempatan orang

yang tepat pada jabatan yang tepat dan pula dalam mempermudah pengawasan oleh atasan.

Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa 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 ketrampil dalam menagani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi 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 penyelenggaraan pekerjaannya.

Pengertian pembagian kerja dapat lebih jelas kita ketahui dengan mempelajari beberapa batasan yang dikemukakan oleh para ahli di bawah ini:

Menurut (M.Manullang,2005.) , yaitu : “ Pembagian kerja adalah pemecahan tugas dengan demikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi bertanggungjawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja.”

Menurut (Sutrisno, Edi. 2009.) :“ Pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam bertanggungjawab untuk dan meksanakan seperangkat aktivitas tertentu yaitu :

1. Delegasi Kekuasaan

Salah satu prinsip pokok dalam setiap organisasi adalah delegasi kekuasaan. Kepada setiap pejabat harus didelagsikan kekuasaan, atau wewenang yang perlu agar pejabat tersebut dapat melaskanakan tugasnya sebaik-baiknya. Wewenang atau kekuasaan itu mempunyai aspek, antara lain wewenang mengambil keputusan, wewenang menggunakan peralatan, bahan dan uang, wewenang memerintah, wewenang pemakaian waktu tertentu dan lain sebagainya.

Delegasi kekusaan merupakan keahlian pimpinan yang penting dan elementer sebab dengan dlegasi kekusaan, seorang pemimpin dapat melipat gandakan waktu, perhatian dan pengetahuannya yang terbatas. Bahkan dapat dikatakan, delegasi kekusaan merupakan salah satu jalan utama bagi setiap pemimpin untuk percaya akan diri sendiri. Kesanggupan untuk menerima tanggung jawab adalah test pertama bagi seorang pemimpin, tetapi keberanian mendelegasikan kekuasaan kepada bawahan, merupakan tanda nyata seorang pimpinan yang sukses.

2. Rentang kekuasaan

Mengenai prinsip rentang kekuasaan, dipergunakan berbagai istilah-istilah yang berbeda, seperti span of authority, span og control (rentan pengawasan), span of management dan span of managerial responsibilities dan dalam bahasa

Indonesia dipakai istilah lain seperti jenjang pengawasan, jenjang kekuasaan dan rentang kendali. Dengan rentang kekuasaan dimaksudkan berapa jumlah orang yang setepatnya yang menjadi bawahan seseorang pemimpin, sehingga pemimpin itu dapat memimpin, membimbing dan mengawasi dengan secara berhasil guna dan berdaya guna.

3. Tingkat-tingkat pengawasan

Menurut prinsip ini, tingkat pengawasan atau tingkat pemimpin hendaknya diusahakan sedemikian mungkin. Di dalam suatu organisasi diusahakan agar organisasi sesederhana mungkin, selain memudahkan komunikasi pula agar ada motivasi bagi setiap orang di dalam organisasi untuk mencapai tingkat-tingkat tertinggi di dalam struktur organisasi. Sehubungan dengan prinsip-prinsip tingkat-tingkat pengawasan ini, maka suatu organisasi yang baik yaitu berbentuk pipih dan tidak menjulang tinggi.

4. Kesatuan perintah dan tanggung jawab

Menurut prinsip ini maka seorang bawahan hanya mempunyai seorang atasan dari siapa ia menerima perintah dan kepada siapa ia memberi pertanggungjawaban akan pelaksanaan tugasnya. Dengan kata lain prinsip tidak seorangpun dapat melayani dua atasan sekaligus.

5. Koordinasi

Prinsip yang tidak kalah pentingnya dalam organisasi adalah prinsip koordinasi. Adanya pembagian tugas pekerjaan dan bagian-bagian serta unit-

unit terkecil di dalam suatu organisasi, cenderung timbul kekuatan memisahkan diri dari organisasi sebagai kesleuruhan.

D. Pengertian Pendelegasian Wewenang Kerja

Seorang manajer atau seorang pimpinan perusahaan sebagai manusia mempunyai waktu, kemampuan dan perhatian yang sangat terbatas maka tidaklah mungkin seorang pimpinan itu dapat melaksanakan tugasnya sendiri, sungguhpun pimpinan itu harus bertanggung jawab akan pelaksanaan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Karena hal tersebut di atas, maka seorang manajer perlu mendelegasikan sebagian tugas kepada bawahannya. Pendelegasian wewenang adalah suatu pelimpahan hak atau kekuasaan pimpinan terhadap bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sekaligus meminta pertanggung jawaban atas penyelesaian tugas-tugas tersebut.

Menurut (Baedhowi. 2007) jika seorang manajer mendelegasikan tugasnya kepada bawahan maka ia harus mendelegasikan kekuasaannya yang artinya jika seorang disertai tugas untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, ia bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas tersebut.

Menurut (Baedhowi. 2007) :Pendapat para ahli mengenai pengertian pendelegasian wewenang antara lain:

1. Tugas, adalah suatu kewajiban dalam pekerjaan yang telah ditentukan dalam organisasi, untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam bidang masing-masing jabatan.

2. Kekuasaan, adalah suatu pekerjaan yang telah diberikan wewenang (tugas), penyerahan dari tugas-tugas yang dipercayai, seorang memperoleh kekuasaan secara formal. Misalnya karena adanya surat keputusan dari pimpinan perusahaan yang berwenang.
3. Tanggung jawab adalah suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi suatu perusahaan yang diperoleh dari atasan terhadap tanggung jawab pekerjaan ataupun kepercayaan yang diberikan.

Menurut (Abdurrahmat Fathoni, 2006) Untuk kelancaran dalam memberikan wewenang maka ada beberapa teknis khusus untuk melakukan pelimpahan wewenang:

1. Tentukan dulu sasaran
2. Tentukan tanggung jawab dan otoritas
3. Berikan motivasi pada bawahan
4. Haruskah bawahan merampungkan pekerjaan.
5. Beritakan latihan
6. Lakukan pengendalian

Menurut (Manullang, 2006) Dalam mendelegasikan wewenang, agar proses delegasi itu berjalan efektif, sedikitnya tiga hal harus diperhatikan yaitu:

1. Delegasi wewenang adalah anak kembar siam dengan delegasi tugas, dan bila kedua-duanya telah ada harus pula dibarengi dengan adanya, pertanggungjawaban. Dengan kata lain dalam proses delegasi harus di deleger tugas dan ekuasaan dan bila kedu-duanya telah ada harus pula dibarengi dengan adanya pertanggungjawab. Dengan kata lain, proses

delegasi harus mencakup tiga unsure yaitu delegasi tugas, delegasi wewenang dan adanya pertanggungjawab.

2. Wewenang yang di delegasikan harus memberikan kepada orang yang tepat, baik dilihat dari sudut kualifikasi maupun dari sudut fisik.
3. Mendelegasikan wewenang kepada seseorang, harus dibarengi dengan pemberian motivasi,
4. Pejabat yang mendelegasikan kekuasaan harus membimbing dan mengawasi orang yang menerima delegasi wewenang.

Menurut (Hasibuan, Malayu S.P., 2011) Banyak dijumpai para pimpinan yang tampaknya enggan untuk melakukan pelimpahan wewenang dalam organisasi atau perusahaan yang dipimpin, keengganan sementara pimpinan untuk melakukan pelimpahan sebagai wewenang dengan alasan sebagai berikut :

1. Perasaan yang tidak aman. Para manajer bertanggungjawab atas kegiatan bawahannya, dan membuat mereka enggan untuk mengambil resiko dan melimpahkan wewenang.
2. Manajer takut kehilangan kekuasaan bila bawahan terlalu baik melaksanakan tugas.
3. ketidak mampuan manajer.

Sebagian manajer bisa sangat tak teratur atau tidak luwes dalam membuat perencanaan ke depan dan menentukan tugas mana yang harus dilimpahkan kepada siapa atau dalam menciptakan suatu system pengendalian atau selalu bisa memantau kegiatan bawahan.

4. ketidakpercayaan kepada bawahan.

Menurut (Hasibuan, Malayu S.P. 2009) Ada beberapa sikap pribadi yang harus dimiliki seorang manajer atau pimpinan dalam pendelegasian wewenang adalah sebagai berikut :

1. Sikap pribadi terhadap pendelagsian,

Penerapan yang paling utama adalah sikap pribadi tertentu terhadap bawahan yang memberikan wewenang melaksanakan tugasnya sungguh-sungguh artinya mereka melakukan tugasnya dengan sepenuh kerelaan tanpa adanya rasa terpaksa.

2. Kesedian manajer

untuk melepaskan wewenangnya kepada bawahan dengan begitu manajer dapat menguangi waktu, tenaga dan pikirannya untukjk menangani berbagai keputusan, yang erat kaitannya dengan kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan.

3. Kesiediaan manajer untuk memanfaatkan bawahan.

Memaafkan kesalahan para bawahan bukanlah berarti bermaksud membiarkan kesalahan itu dilakukan terus menerus sehingga akan membahayakan organisasi atau perusahaan, akan tetapi memaafkan dalam arti memaklumi mengapa kesalahan itu sampai terjadi dan pada dsarnya setiap manusia tidak pernah dapat menghindari dari kesalahan.

4. Kesadaran manajer untuk mempercayai bawahan

Bahwa suatu pendelgasikan dapat dilakuan secara efektif, jika antara keduanya (atasan dan bawahan) telah tersirat sikap saing dapat mempercayai. Oleh karena itu mau tidak mau para manajer tidak mempunyai pilihan lain kecuali harus dapat memeprcayai para bawahannya dalam mengadakan wewenangnya.

5. Kesiediaan manajer untuk mengdakan pengawasan secara luas.

Pendelegasikan wewenang dan tanggung jawab tersebut bersamaan dengan pengawasan kepada seluruh struktur organisasi. Pengawasan tersebut merupakan penyokong dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan.

Dari uraian tersebut dapat kita ketahui bahwa pimpinan perusahaan yang mendelegasikan pertanggung jawaban sepenuhnya melainkan tetap bertanggung jawa akan pelaksanaan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Serta proses delegasi dan sikap-sikap pribadi dari pimpinan sangat penting sekali dan merupakan upaya untuk mengatasi kekliruan serta kesalah pahaman.

E. Pengertian Prestasi Kerja

Membahas mengenai motivasi kerja, tidak dapat terlepas dari pembahasan mengenai prestasi kerja. Karena motivasi kerja merupakan bagian yang terpenting dari tingkah laku kerja tersebut. Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan (1995:105), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Moh. As'ud (1995:47), prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

a. Penilaian Prestasi Kerja

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Oleh karena itu Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Menurut Heidrahman dan Suad Husnan (1990:126), faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6. Sikap

Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

b. Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan.
2. Penyesuaian-Penyesuaian KompensasiEvaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalammenentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentukkompensasilainnya.

3. Keputusan-Keputusan Penempatan Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses Staffing Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak-akuratan Informasi Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.
8. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang Adil penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-tantangan eksternal kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.(T. Hani Handoko,1987:135-136)

c. Indikator Prestasi kerja

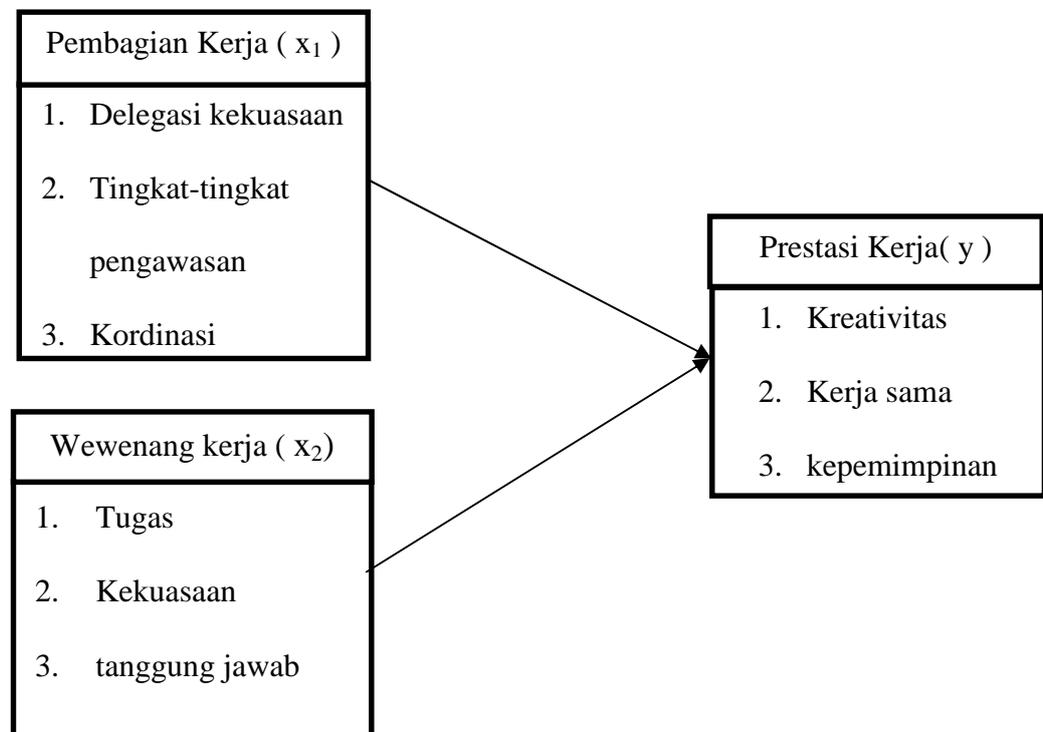
Terdapat beberapa macam indikator prestasi kerja. Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2005) penilaian prestasi kerja atau indikator prestasi kerja meliputi penilaian terhadap:

1. Kesetiaan. Mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi
2. Kejujuran. Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Kedisiplinan. Menilai karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi.
4. Kreativitas. Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya dalam mengerjakan pekerjaan.
5. Kerja sama. Menilai karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.
6. Kepemimpinan. Menilai kemampuan untuk memimpin bawahan untuk bekerja efektif.
7. Kepribadian. Menilai karyawan dari perilaku, kesopanan, serta berpenampilan simpatik dan bersikap wajar.
8. Prakarsa. Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif.

9. Tanggung jawab. Menilai karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya serta perilaku kerjanya.

F. Kerangka Pikir

Pada penelitian ini, yang akan diteliti adalah hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada KPP pratama utara.



Gambar 2.1 kerangka pikir

G. Hipotesis

Ada hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja.

1. Diduga pembagian kerja tidak mempunyai hubungan secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Diduga wewenang kerja karyawan mempunyai hubungan secara signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:72)

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti pengambilan sampel untuk penelitian, jika subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih (Suharsini Arikunto, 2010). Dikarenakan populasi pada PT. Bank Sulselbar Cabang Gowa kurang dari 100 orang yaitu sebanyak 30 orang karyawan, maka dilakukan pengambilan sampel secara penuh atau keseluruhan populasi yang ada sehingga dalam hal ini dapat dikatakan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

B. Tempat dan Waktu

Tempat penelitian pada **PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (Btpn) Cabang Sungguminasa** Lokasi penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mudah memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Waktu penelitian kurang lebih 2 bulan Maret 2017 sampai April 2017.

C. Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah *survey* sedangkan metodenya yaitu *deskriptif kuantitatif*. Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini data dan informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian ini (Effendi, 2004 : 3).

Metode penelitian survey adalah usaha pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan yang jelas terhadap suatu masalah tertentu dalam suatu penelitian. Penelitian dilakukan secara meluas dan berusaha mencari hasil yang segera dapat dipergunakan untuk suatu tindakan yang sifatnya deskriptif yang melukiskan hal-hal yang mengandung fakta-fakta, klasifikasi dan pengukuran yang akan diukur adalah fakta yang fungsinya merumuskan dan melukiskan apa yang terjadi (Ali, 2008 : 5).

Berkaitan dengan pengertian metode deskriptif menjelaskan bahwa : Penelitian ditinjau dari hadirnya variabel dari saat terjadinya, maka penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan atau menggambarkan variabel masa lalu dan sekarang (sedang terjadi), adalah penelitian deskriptif (*To describe*) : menggambarkan atau membeberkan (Arikunto, 2009 : 10). Hal ini sejalan yang dikemukakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran

ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Danang Sunyoto 2011: 63).

Berdasarkan pengertian pakar diatas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa metod survey deskriptif cocok untuk digunakan dalam penelitian ini, karena sesuai dengan maksud dari penelitian, yaitu untuk memperoleh gambaran hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada KPP Pratama makassar utara

D. Definisi Operasional

Variabel Independen

Pembagian Kerja

• Pengertian		Penugasan kerja sesuai dengan keahlian karyawan.
• Cara Ukur		Wawancara
• Alat Ukur		Questionaire
• Hasil Ukur		1. baik; bila setiap karyawan atau pejabat mendapat tugas sesuai dengan keahlian dan pendidikannya
		2. tidak baik; bila setiap karyawan atau pejabat mendapat tugas tidak sesuai dengan keahlian dan pendidikannya
• Skala Ukur		Ordinal

Tabel 3.1 pembagian kerja

Wewenang karyawan

• Pengertian		Hak dan kewajiban karyawan dalam melaksanakan tugas
• Cara Ukur		Wawancara
• Alat Ukur		Questionaire
• Hasil Ukur		10. cukup, bila setiap karyawan diberi wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas
		11. tidak cukup, bila setiap karyawan tidak diberi wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas
• Skala Ukur		Ordinal

Tabel 3.2 wewenang karyawan

Variabel Dependen

Prestasi Kerja

pengertian	: Kondisi dimana karyawan dapat menguntungkan perusahaan
• Cara Ukur	: Wawancara
• Alat Ukur	: kuesioner
hasil Ukur	: ada prestasi kerja jika perusahaan memperoleh keuntungan dari pekerjaan karyawan

Tabel 3.3 prestasi kerja

E. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan, menganalisis serta menggambarkan tentang konsep-konsep yang membicarakan tentang pengembangan Motivasi pada kantor bupati kabupaten gowa, sehingga terlihat jelas peran antara usaha pengembangan pegawai dengan tingkat Kinerjanya. Untuk mengukur tingkat Kinerja kerja pegawai, yang diukur dengan jumlah Pegawai sebagai dampak perealisasi pengembangan Motivasi yang diberikan oleh organisasi.

Adapun rumus yang digunakan adalah :

1. Uji validitas instrument

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable.

Menurut Nugroho (2005 : 67) validitas adalah suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil *output* SPSS pada table dengan judul atau item-total statistics. Nilai corrected item-total correlation masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation > dari r-tabel.

Nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (degree of freedom) = $n - k$. n merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variable.

2. Uji realibilitas

Realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk

pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan dimensi dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variable, namun sebaiknya uji realibilitas dilakukan pada masing-masing variable sehingga dapat diketahui konstruk variable mana yang tidak reliable. Realibilitas suatu konstruk variable dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nugroho, 2005 :72).

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala pengukuran Rasio dimana Skala pengukuran Rasio mempunyai karakteristik yang dipunyai oleh skala nominal, ordinal dan interval dengan kelebihan skala ini mempunyai nilai nol empiris absolut. Nilai absolut nol tersebut terjadi pada saat ketidakhadirannya suatu karakteristik yang sedang diukur. Pengukuran rasio biasanya dalam bentuk perbandingan antara 1 individu atau objek tertentu dengan yang lainnya.

Ada 3 Tipe Validitas Pengukuran yang harus diketahui, yaitu :

1. Validitas Isi/ Content Validity

Validitas isi menyangkut tingkatan dimana item-item skala yang mencerminkan domain konsep yang sedang diteliti suatu domain konsep tertentu tidak dapat begitu saja dihitung semua dimensinya karena domain tersebut kadang mempunyai atribut yang banyak atau bersifat multidimensional.

2. Validitas Konstruk/ Construct Validity

Validitas konstruk berkaitan dengan tingkatan dimana skala mencerminkan dan berperan sebagai konsep yang sedang diukur. Aspek pokok dalam validitas konstruk ialah secara alamiah bersifat teoritis dan statistik.

3. Validitas Kriteria/ Criterion Validity

Validitas Kriteria menyangkut masalah tingkatan dimana skala yang sedang digunakan mampu memprediksi suatu variabel yang dirancang sebagai kriteria.

Reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.

4. Analisis regresi linear berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model regresi linearnya adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

b_0 = Konstan

X_1 = Pembagian Kerja

X_2 = Wewenang Karyawan

e = Standar error

5. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable bebas dengan variable tidak bebas secara simultan, dapat dilihat dari hasil uji koefisien korelasi multiple R, sedangkan tingkat pengaruh dapat dilihat dari hasil uji koefisien determinasi R^2 .

Jika hasil uji $F > F$ table dan produktivitas $< \alpha = 0,05$, maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, selanjutnya jika uji $F < F$ table dan probilitasnya $> \alpha = 0,05$, maka tidak ada pengaruh, sehingga hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

Disamping itu juga dapat dilakukan uji t (uji – persial pengaruh) yaitu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable bebas secara persial terhadap variable tidak bebas dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

Jika hasil uji $t > t$ -tabel dan probilitas $> \alpha = 0,05$ maka ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, selanjutnya jika uji $t < t$ -tabel dan probilitas $> \alpha = 0,05$, maka tidak ada pengaruh, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis (H_a) ditolak.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa

PT. Bank tabungan pensiunan nasional yang disingkat menjadi (BTPN) didirikan 16 februari 1985. Kantor pusat bank btpn beralamat di menara btpn cbd mega kuningan, jl. Dr. Ide anak agung gde agung kav. 5.5-5.6, jakarta 12950 – indonesia. Bank btpn memiliki 85 kantor cabang utama, 746 kantor cabang pembantu, 148 kantor pembayaran dan 140 kantor fungsional operational.

Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham bank tabungan pensiunan nasional tbk, yaitu: sumitomo mitsui banking corporation (pengendali) (40%), tpg nusantara s.à.r.l. (pengendali) (8,38%) dan summit global capital management b.v. (20%). Pemegang saham pengendali terakhir adalah sumitomo mitsui financial group melalui sumitomo mitsui banking corporation dan david bonderman melalui tpg nusantara s.à.r.l.

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan btpn adalah melakukan kegiatan usaha di bidang bank umum termasuk kegiatan perbankan yang melaksanakan usaha syariah. Usaha perbankan syariah dijalankan oleh anak usaha, yakni pt bank tabungan pensiunan nasional syariah (dahulu pt bank sahabat purba danarta), dimana 70% sahamnya dimiliki oleh btpn.

PT. BTPN memperoleh izin sebagai bank umum pada tanggal 22 maret 1993 dari menteri keuangan republik indonesia dan izin sebagai bank devisa pada 16 februari 2016 dari bank indonesia (bi).

Pada tanggal 29 februari 2008, btpn memperoleh pernyataan efektif dari bapenam-lk untuk melakukan penawaran umum perdana saham btpn (ipo) kepada masyarakat sebanyak 267.960.220 dengan nilai nominal rp100,- per saham dengan harga penawaran rp2.850,- per saham. Saham-saham tersebut dicatatkan pada bursa efek indonesia (bei) pada tanggal 12 maret 2008

PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten gowa adalah salah satu Bank kantor cabang pembantu yang ada di gowa yang menyediakan pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan. PT. BTPN Kantor cabang pembantu yang berkedudukan di Cabang Sungguminasa gowa yang didirikan pada tahun 1997. PT. BTPN Cabang Sungguminasa berada di Jalan Habibu kulle No. 11 Sungguminasa Kabupaten Gowa yang berlokasi tepat di pusat kota dan dikelilingi oleh perkantoran. Selain menangani pembayaran pelayanan Gaji, dan kredit pensiunan, ada juga program daya, yaitu daya kesehatan, daya tumbuh usaha, dan daya komunitas.

PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa memiliki 30 orang pegawai yang dikepalai oleh satu orang, yang dibantu oleh tiga survervisor marketing, operasional, dn kredit analis.

Ada juga sms (sales marketing supervisor) smo (sales marketing offices), ss (sales supporty), cas (credit analyis supervisor), ca (credit analyis), cos (credit operasional supervisor), co (credit operasional, security,office bog), teller (teller dapen, teller aktivasi E karip atau kartu pensiunan).

PT. BTPN cabang Sungguminasa kabupaten gowa difasilitasi oleh mobil operasional, daya kesehatan 3 hari pada awal bulan terdapat ada dokter yang

stenbay dan hari ke empat ada sosialisasi kesehatan oleh dokter, sosialisasi wirausaha satu bulan satu kali.

B. Visi-Misi PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa

A. Misi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa

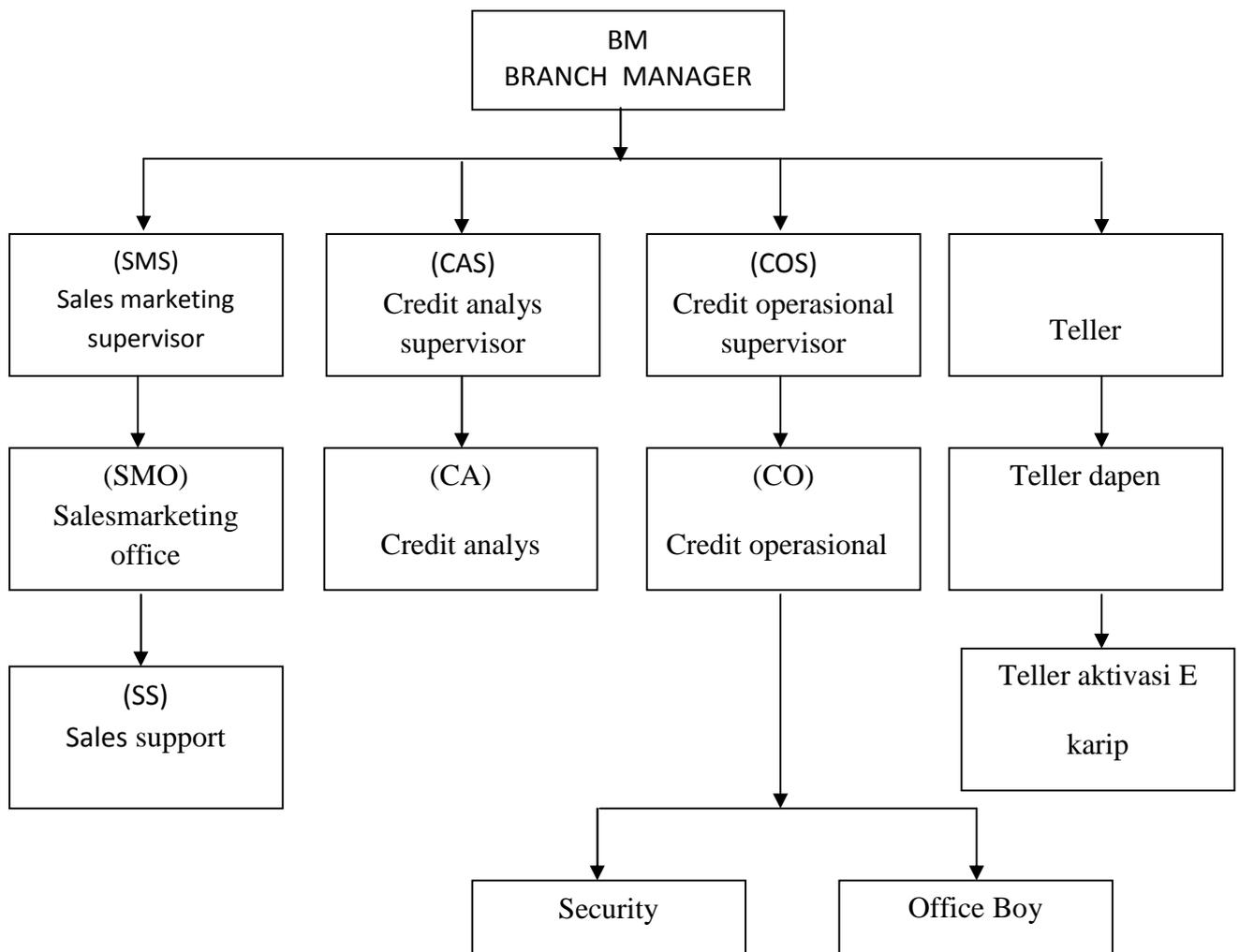
Bersama, kita ciptakan kesempatan tumbuh dan hidup yang lebih berarti.

B. Visi PT. BTPN cabang sungguminasa kabupaten gowa

menjadi bank mass market terbaik, mengubah hidup berjuta rakyat indonesia.

C. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. BTPN cabang sungguminasa Kab gowa



Gambar 4.1 struktur organisasi

Sumber: Kantor BTPN Cabang Sungguminasa Kab Gowa

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank BTPN cabang sungguminasa. Dalam penelitian ini, data diambil dari semua karyawan sebanyak 30 orang.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan masa kerja

1. Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa, maka dapat dilihat dalam tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1 Umur Responden

Umur	Responden	Presentase
Umur 20-35 Tahun	18 Orang	60,0
Umur 36 – 50 Tahun	11 Orang	36,67
Umur 50 Tahun keatas	1 Orang	3,33
Jumlah	30 Orang	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan pada tabel 5.1 dimana karakteristik tingkat umur responden pada PT. Bank Btpn Cabang Sungguminasa dalam penelitian ini, ialah dari umur 20 - 35 tahun sebanyak 18 orang (60,0%), umur 36-50 tahun sebanyak 11 orang (36,67%), dan serta umur diatas 50 tahun sebanyak 1 orang (3,33%)

2. Jenis Kelamin

Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa dapat dilihat pada tabel 5.2

Tabel 5.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Jumlah %
Pria	20 Orang	66,7
Wanita	10 Orang	33,3
Jumlah	30 Orang	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel 5.2 diatas, jumlah karyawan dalam penelitian ini lebih banyak pria dari pada wanita, dimana hal ini pria sebanyak 20 (66,7%) orang dan wanita sebanyak 10 (33,3%) orang

3. Status Pernikahan

Status pernikahan seseorang secara spesifik akan memengaruhi nilai-nilai yang dianut serta tingkat kebutuhannya. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dalam dilihat pada tabel 5.3 berikut.

Tabel 5.3 Status Pernikahan

Status Perkawinan	Jumlah	Jumlah %
Menikah	26 Orang	6,6
Belum Menikah	4 Orang	3,3
Jumlah	30 Orang	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan pada tabel 5.3 dapat diketahui bahwa sebanyak 26 orang (86,6%) karyawan pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa telah menikah dan sebanyak 4 orang atau (13,3%) belum menikah. Hal ini dapat menggambarkan bahwa karyawan memiliki kematangan emosional. Jika asumsi bahwa pada umumnya orang yang sudah menikah telah memiliki kematangan emosional dan kebijaksanaan yang baik hal ini juga dapat memberikan dorongan yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi ukuran yang dapat menentukan keluasan wawasan, kemampuan, sikap, nilai-nilai dan kebutuhan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel 5.4 berikut.

Tabel 5.4 Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jumlah %
D3	1	3,33
S1	27	90,0
S2	2	6,67
Jumlah	30 Orang	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2017

Berdasarkan pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden pada jenjang pendidikan Diploma (D3) sebanyak 1 orang (3,33%), dan strata 1(S1) sebanyak 27 orang (90,0%) serta pada jenjang pendidikan S2 sebanyak 2 orang (6,67%).

5. Masa Kerja

Masa kerja seorang karyawan menggambarkan lamanya seseorang bekerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula pengalamannya. Penyebaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel 5.5 berikut.

Tabel 5.5 Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Jumlah %
1 – 5 Tahun	11 Orang	36,67
6 – 10 Tahun	15 Orang	50,0
11 – 20 Tahun	3 Orang	10,0
21 – 30 Tahun	1 Orang	3,33
Jumlah	30 Orang	100%

Sumber data olah Spss 16

Berdasarkan tabel 5.5 Diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki masa kerja antara 1 – 5 tahun sebanyak 11 orang (36,67%), masa kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang (50,0%), masa kerja antara 11 – 20 tahun sebanyak 3 orang (10,0%), dan masa kerja antara 21 – 30 tahun sebanyak 1 orang (3,33).

B. Deskripsi Variabel

Variabel penelitian terdiri dari 2 (Dua) variabel yang terdiri variabel independent yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Survey ini menggunakan skala pengukuran dengan skala *likert* dengan bobot tertinggi disetiap pertanyaan adalah 5 (lima) dan bobot terendah adalah 1 (satu) dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Dimana setiap item pertanyaan diukur berdasarkan kategori standar penilaian rata-rata pada tabel berikut.

Tabel 5.6 Standar Penilaian

Rata-rata Skor	Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,61	Tidak baik
2,62 – 3,42	Cukup baik
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,00	Sangat baik

Riduwan (2004)

Deskripsi jawaban responded mengenai Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bank BTPN Cab Sungguminasa yaitu suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan jawaban responden mengenai hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja.

Tabel 5.7 pembagian kerja

PERNYATAAN	TINGKAT JAWABAN RESPONDEN										SKOR	RATA-RATA
	SS (5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	16	53,3	13	43,3	1	3,3					135	4,5
X1.2	16	53,3	14	46,7							136	4,53
X1.3	11	36,7	19	63,3							131	4,36
X1.4	18	60	12	40							138	4,6
X1.5	13	43,3	17	56,7							133	4,43
Rata-rata keseluruhan hubungan pembagian kerja											673	22,42

Dari tabel deskripsi variabel pembagian kerja diatas adapun jumlah rata-rata jawaban responded pada PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa 22,42 dari lima item pernyataan, jadi $22,42 : 5 = 4,48$ hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responded masuk dalam kategori “baik”

Tabel 5.8 wewenang karyawan

PERNYATAAN	TINGKAT JAWABAN RESPONDEN										SKOR	RATA-RATA
	SS (5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	15	50	15	50							135	4,5
X1.2	13	43,3	16	53,3	1	3,3					132	4,4
X1.3	12	40	18	60							132	4,4
X1.4	11	36,7	18	60	1	3,3					130	4,3
X1.5	14	46,7	16	53,3							134	4,46
Rata-rata keseluruhan wewenang kerja											663	22,06

Dari tabel deskripsi variabel wewenang kerja diatas adapun jumlah rata-rata jawaban responded pada PT. Bank BTPN cabang Sungguminasa 22,06 dari lima item pernyataan, jadi $22,06 : 5 = 4,41$ hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden masuk dalam kategori “baik”

Tabel 5.9 prestasi kerja

PERNYATAAN	TINGKAT JAWABAN RESPONDEN										SKOR	RATA-RATA
	SS (5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	9	40	21	70							129	4,3
X1.2	13	43,3	17	56,7							133	4,43
X1.3	16	53,3	14	46,7							136	4,53
X1.4	11	36,7	18	60	1	3,3					130	4,33
X1.5	17	56,7	13	43,3							137	4,56
Rata-rata keseluruhan prestasi kerja											665	22,15

Dari tabel deskripsi variabel prestasi kerja diatas adapun jumlah rata-rata jawaban responden pada PT.Bank BTPN cabang sungguminasa 22,15 dari lima item pernyataan, jadi $22,15 : 5 = 4,43$ hal ini dapat disimpulkan bahwa keseluruhan tanggapan responden masuk dalam kategori “baik”.

C. Analisis instrument penelitian

Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahian instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi Arikunto, 2010)

Dalam menguji validitas suatu instrument dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir di pandang sebagai nilai X dan skor total

dipandang sebagai nilai Y (Suharsimi Arikunto,2010).pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 16.

Hasil perhitungan r hitung kemudian dikonsultasikan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,05. Apabilah r hitung $>$ r tabel maka butir instrument dapat dikatakan valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan bahwa instrument tersebut tidak valid.

Tabel 5.10 Uji Validitas

Variabel	Kode Item Pernyataan	r <i>hitung</i>	r <i>tabel</i>	Keterangan
Pembagian kerja	X1	0,587	0,376	Valid
	X2	0,815	0,376	Valid
	X3	0,630	0,376	Valid
	X4	0,531	0,376	Valid
	X5	0,532	0,376	Valid
Wewenang kerja	X1	0,686	0,376	Valid
	X2	0,666	0,376	Valid
	X3	0,712	0,376	Valid
	X4	0,657	0,376	Valid
	X5	0,574	0,376	Valid
Prestasi Kerja	X1	0,662	0,376	Valid
	X2	0,626	0,376	Valid
	X3	0,601	0,376	Valid
	X4	0,636	0,376	Valid
	X5	0,682	0,376	Valid

Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel *r person correlation*. Apabila r hitung $>$ r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid. R tabel ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan didapat r tabel sebesar 0,376.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan variabel kinerja memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas 0,376.

b. Uji Reabilitas

Reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut cukup baik (Arikunto, 2010). Instrument dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2006).

Tabel 5.11 uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha standar	keterangan
Pembagian kerja	0,594	0,60	Tidak Reliabel
Wewenang kerja	0,637	0,60	Reliabel
Prestasi kerja	0,640	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5. Yakni hasil pengolahan data mengenai reabilitas yang menunjukkan bahwa tidak semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel, seperti variabel pembagian kerja cronbach's alpha yang dimilikinya hanya 0,594

dimana $0,594 < 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel sudah handal karena masih ada yang memiliki nilai cronbach's alpha dibawah 0,60.

D. Hasil Analisis Linear Berganda

Dalam model analisis regresi linear berganda diolah dengan menggunakan software SPSS 16 for windows, yang melibatkan variabel dependen (Y) yaitu prestasi kerja dan variabel independen (X1) yaitu pembagian kerja dan (X2) wewenang kerja, dan hasil regresi tersebut tampak dalam tabel 5.12 berikut :

Tabel 5.12 coefficients

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.647	.586		1.105	.279
	PEMBAGIAN KERJA	.249	.138	.244	1.807	.082
	WEWENANG KERJA	.604	.127	.645	4.771	.000

Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sehingga persamaan regresi dari tabel 5.11 (Coefficients^a) nilai koefisien beta diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 0,647 + 0,249 X_1 + 0,604 X_2$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

X₁ = Pembagian Kerja

X₂ = Wewenang kerja

b1 = Koefisien pembagian kerja

b2 = Koefisien Wewenang kerja

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t dari Variabel pembagian kerja Berdasarkan tabel coefficient nilai t hitung adalah 1.807 dan nilai pada tabel distribusi 5% 1.697. maka t hitung $1.807 > t$ tabel 1.697. dengan taraf signifikan 0,082, karena signifikasi $0,082 > 0,05$ maka uji hipotesis H_0 diterima yang konsekuensinya H_a ditolak yang dalam artian pembagian kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya Variabel wewenang kerja memiliki nilai t hitung 4.771, maka t hitung $4.771 > t$ table 1.697 dengan taraf signifikan 0,000, karena signifikasi $0,000 < 0,05$ artinya wewenang kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Btpn Cabang Sungguminasa.

E. Model Summary

Tabel 5.13 model summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.609	.20278

a. Predictors: (Constant), WEWENANG KERJA, PEMBAGIAN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Dari tabel 5.12 model Summary^b menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar 0.797 dan di jelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi R square (R^2) sebesar 0,636, yang mengandung pengertian presentase bahwa

pengaruh variabel terikat adalah sebesar 63,6 % sedangkan 36,4 % sisahnya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan,serana dan prasarana yang lengkap, terjadi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan sautu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan pembagian kerja dan wewenang karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan propabilitas dan mengembangkan usahanya.

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa, variabel pemabagian kerja mempengaruhi prestasi kerja dengan memiliki skor 673 dengan rata-rata 22,42 untuk wewenang karyawan dan skor 663 dengan rata-rata 22,06 untuk kinerja dan untuk prestasi kerja skor 665 dengan rata-rata 22,15.

Selain itu berdasarkan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil t_{hitung} untuk variabel pembagian kerja sebesar 1.807 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka $t_{hitung} 1.807 > t_{tabel} 1.697$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < = 0,082$ ($0,082 > 0,05$). Dan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja terbukti kebenarannya pada uji parsial (uji t) hasil t_{hitung} untuk variabel wewenang karyawan sebesar 4.771 dan nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka $t_{hitung} 4.771 > t_{tabel} 1.697$ sedangkan nilai signifikansi yang ditunjukkan oleh nilai $p < = 0,000$ ($0,000 > 0,05$) berpengaruh signifikan.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa ternyata wewenang karyawan sangat berpengaruh besar terhadap prestasi kerja itu sendiri.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa menggunakan variabel pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja, maka disimpulkan bahwa pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja sebagai berikut :

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji t dari Variabel pembagian kerja Berdasarkan tabel coefficient nilai t hitung adalah 1.807 dan nilai pada tabel distribusi 5% 1.697. maka $t \text{ hitung } 1.807 > t \text{ tabel } 1.697$. dengan taraf signifikan 0,082, karena signifikansi $0,082 > 0,05$ maka uji hipotesis H_0 diterima yang konsekuensinya H_a ditolak yang dalam artian pembagian kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya Variabel wewenang kerja memiliki nilai t hitung 4.771, maka $t \text{ hitung } 4.771 > t \text{ table } 1.697$ dengan taraf signifikan 0,000, karena signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya wewenang kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bank Btpn Cabang Sungguminasa.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT. Bank BTPN Cabang Sungguminasa berikut ini akan disampaikan beberapa saran agar yang bekerja pada Bank BTPN Cabang Sungguminasa dapat menjalankan

kegiatannya dalam mengembang tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar PT. Bank BTPN memaksimalkan wewenang setiap karyawannya. karena dengan memberikan wewenang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, hal ini terbukti dari penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel wewenang karyawan terhadap prestasi kerja.
2. Disarankan bagi yang ingin melakukan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel bebas lain misalkan : motivasi kerja, , lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain. Penambahan variabel bebas dimaksudkan karena kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh pembagian kerja dan wewenang karyawan melainkan masih ada variabel lain yang dapat memepengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung :RinekaCipta.
- Baedhowi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Pelita Insani
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. BumiAksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuhPenerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara,Jakarta.
- H.B. Siswanto. 2006. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M dan Manullang Marihot. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: BPFE
- Manullang. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, UGM UniversityPress
- Manullang,2005."Dasar-Dasar Manajemen". Gadjah Mada University PressP.O.BOX 14, Bulaksumur, Yogyakarta.
- Muhammad, Ami, 2004, Komunikasi Organisasi, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Agus Darma. 2005. Manajemen Prestasi Kerja. Jakarta. CV. Rajawali.
- Hasymi, Ali 2009. Organisasi Dan Manajemen. Bumi Aksara Jakarta

LAMPIRAN 1

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT Bank BTPN Cab. Sungguminasa

Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar, maka saya:

Nama : Ardeva Susulo Nugroho

NIM : 10572 04623 13

Prodi : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari Bapak/Ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner penelitian (terlampir). Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana “Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Bank BTPN Cab Sungguminasa”.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Peneliti

Ardeva Susilo Nugroho

KUESIONER

Petunjuk pengisian:

Berikan tanda centang () pada salah satu kotak pilihan yang paling sesuai dengan jawaban anda.

1. Jenis kelamin Pria Wanita

2. Umur

25 – 35 tahun 46 tahun keatas

36 – 45 tahun

3. Pendidikan Terakhir

Sarjana (S1) Master (S2)

4. Berapa lama Anda menjadi Karyawan di Bank BTPN Cabang Sungguminasa

1 – 5 tahun 11 tahun keatas

6 – 10 tahun

Berilah tanda centang () pada salah satu kolom pada setiap pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan persepsi anda.

Keterangan:

- a. SS = Sangat Setuju = 5**
- b. S = Setuju = 4**
- c. KS = Kurang Setuju = 3**
- d. TS = Tidak Setuju = 2**
- e. STS = Sangat Tidak Setuju = 1**

1. Variabel Pembagian Kerja (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasakan mudahnya menyesuaikan diri di lingkungan kerja.					
2	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai.					
3	Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya sehingga jarang terjadi tumpang tindih pekerjaan antar satu pegawai dengan pegawai yang lainnya.					
4	Mudahnya menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja					
5	Jarang terjadi tumpang tindih pekerjaan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain					

2. Variabel Wewenang Karyawan (X_2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan percaya akan kemampuan karyawan.					
2	Atasan memberikan wewenang terhadap karyawan untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas.					
3	Jarang terjadi saling lempar tanggung jawab terhadap suatu persoalan yang muncul.					
4	komunikasi terbuka antara karyawan dan atasan					
5	Sistematisnya proses pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari tingkat teratas sampai ke bawah					

3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memberikan solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan kantor.					
2	Saya mengerjakan pekerjaan secara kerjasama/kelompok ketika ada masalah pekerjaan yang sulit saya pecahkan secara pribadi .					

3	Saya mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan dengan baik.					
4	Hubungan saya dengan atasan selalu terjaga					
5	Saya merasa puas atas pencapaian kerja yang telah saya capai					

Terimakasih Atas Kesediaan Anda dalam Mengisi Kuesioner Ini, Semoga Allah SWT Membalas Kebaikan Anda. Aamiin

LAMPIRAN 2

RESPONDEN	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5
1	5	5	5	5	4
2	5	5	5	4	5
3	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	5	4
7	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5
9	4	4	5	4	5
10	5	5	4	5	4
11	4	5	4	5	5
12	4	5	5	5	5
13	5	5	4	5	4
14	5	4	4	5	4
15	5	5	4	5	4
16	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5
18	5	5	5	5	4
19	4	4	4	4	4
20	3	4	4	5	4
21	4	4	4	5	5
22	5	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	5
25	4	5	4	5	5
26	4	5	5	4	4
27	5	4	4	5	4
28	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4
30	4	4	5	5	4
JUMLAH	135	136	131	138	133

RESPONDEN	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5
1	5	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	4
4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
6	4	5	5	5	4
7	5	4	4	5	5
8	5	4	5	5	5
9	5	5	5	5	4
10	5	4	4	4	5
11	5	4	5	4	5
12	4	4	4	4	4
13	4	5	5	5	5
14	5	5	4	5	4
15	5	5	5	4	5
16	5	5	5	5	5
17	4	5	4	3	5
18	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	4	5	5	4	4
22	4	4	4	5	4
23	4	4	4	4	4
24	5	4	4	4	4
25	4	5	4	4	5
26	4	3	4	4	5
27	5	5	4	4	5
28	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4
30	4	4	5	4	4
JUMLAH	135	132	132	130	134

RESPONDEN	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
1	4	4	5	4	5
2	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4
4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5
8	4	5	4	5	5
9	5	5	5	4	5
10	4	5	4	4	5
11	4	5	4	4	5
12	4	4	5	4	4
13	4	5	5	4	5
14	5	4	5	5	5
15	4	4	5	5	5
16	5	5	4	5	4
17	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4
22	4	4	5	5	4
23	4	4	5	3	5
24	4	4	5	4	4
25	4	4	5	5	5
26	4	4	4	4	5
27	4	4	5	4	5
28	4	4	4	5	4
29	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4
JUMLAH	129	133	136	130	137

LAMPIRAN 3

KARATERISTIK RESPONDEN

Umur responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 tahun	2	6.7	6.7	6.7
	27 tahun	2	6.7	6.7	13.3
	29 tahun	2	6.7	6.7	20.0
	30 tahun	6	20.0	20.0	40.0
	31 tahun	3	10.0	10.0	50.0
	34 tahun	2	6.7	6.7	56.7
	35 tahun	1	3.3	3.3	60.0
	36 tahun	3	10.0	10.0	70.0
	37 tahun	1	3.3	3.3	73.3
	40 tahun	2	6.7	6.7	80.0
	41 tahun	1	3.3	3.3	83.3
	42 tahun	2	6.7	6.7	90.0
	43 tahun	1	3.3	3.3	93.3
	45 tahun	1	3.3	3.3	96.7
	56 tahun	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	20	66.7	66.7	66.7
	wanita	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	1	3.3	3.3	3.3
	S1	27	90.0	90.0	93.3
	S2	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Status perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	belum	4	13.3	13.3	13.3
	menikah	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	1	3.3	3.3	3.3
	11 tahun	2	6.7	6.7	10.0
	17 tahun	1	3.3	3.3	13.3
	2 tahun	1	3.3	3.3	16.7
	27 tahun	1	3.3	3.3	20.0
	3 tahun	1	3.3	3.3	23.3
	4 tahun	2	6.7	6.7	30.0
	5 tahun	6	20.0	20.0	50.0
	6 tahun	2	6.7	6.7	56.7
	7 tahun	7	23.3	23.3	80.0
	8 tahun	5	16.7	16.7	96.7
	9 tahun	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

PEMBAGIAN KERJA 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	13	43.3	43.3	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PEMBAGIAN KERJA 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PEMBAGIAN KERJA 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	63.3	63.3	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PEMBAGIAN KERJA 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	12	40.0	40.0	40.0
	5	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PEMBAGIAN KERJA 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

WEWENANG KARYAWAN 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	50.0	50.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

WEWENANG KARYAWAN 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	16	53.3	53.3	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

WEWENANG KARYAWAN 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	60.0	60.0	60.0
	5	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

WEWENANG KARYAWAN 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	18	60.0	60.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

WEWENANG KARYAWAN 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	53.3	53.3	53.3
	5	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PRESTASI KERJA 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	70.0	70.0	70.0
	5	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PRESTASI KERJA 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	56.7	56.7	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PRESTASI KERJA 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	46.7	46.7	46.7
	5	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PRESTASI KERJA 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	18	60.0	60.0	63.3
	5	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

PRESTASI KERJA 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	43.3	43.3	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS

Correlations

		PEMBAGIAN KERJA 1	PEMBAGIAN KERJA 2	PEMBAGIAN KERJA 3	PEMBAGIAN KERJA 4	PEMBAGIAN KERJA 5	PEMBAGIAN KERJA
PEMBAGIAN KERJA 1	Pearson Correlation	1	.356	.184	.121	.060	.587**
	Sig. (2-tailed)		.053	.329	.524	.754	.001
	N	30	30	30	30	30	30
PEMBAGIAN KERJA 2	Pearson Correlation	.356	1	.434*	.464**	.279	.815**
	Sig. (2-tailed)	.053		.016	.010	.136	.000
	N	30	30	30	30	30	30
PEMBAGIAN KERJA 3	Pearson Correlation	.184	.434*	1	.056	.312	.630**
	Sig. (2-tailed)	.329	.016		.767	.094	.000
	N	30	30	30	30	30	30
PEMBAGIAN KERJA 4	Pearson Correlation	.121	.464**	.056	1	.027	.531**
	Sig. (2-tailed)	.524	.010	.767		.885	.003
	N	30	30	30	30	30	30
PEMBAGIAN KERJA 5	Pearson Correlation	.060	.279	.312	.027	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.754	.136	.094	.885		.002
	N	30	30	30	30	30	30
PEMBAGIAN KERJA	Pearson Correlation	.587**	.815**	.630**	.531**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.003	.002	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		WEWENANG KARYAWAN 1	WEWENANG KARYAWAN 2	WEWENANG KARYAWAN 3	WEWENANG KARYAWAN 4	WEWENANG KARYAWAN 5	WEWENANG KARYAWAN
WEWENANG KARYAWAN 1	Pearson Correlation	1	.241	.272	.372*	.401*	.686**
	Sig. (2-tailed)		.200	.146	.043	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30
WEWENANG KARYAWAN 2	Pearson Correlation	.241	1	.393*	.224	.290	.666**
	Sig. (2-tailed)	.200		.032	.234	.121	.000
	N	30	30	30	30	30	30
WEWENANG KARYAWAN 3	Pearson Correlation	.272	.393*	1	.506**	.191	.712**
	Sig. (2-tailed)	.146	.032		.004	.312	.000
	N	30	30	30	30	30	30
WEWENANG KARYAWAN 4	Pearson Correlation	.372*	.224	.506**	1	.041	.657**
	Sig. (2-tailed)	.043	.234	.004		.828	.000
	N	30	30	30	30	30	30
WEWENANG KARYAWAN 5	Pearson Correlation	.401*	.290	.191	.041	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.028	.121	.312	.828		.001
	N	30	30	30	30	30	30
WEWENANG KARYAWAN	Pearson Correlation	.686**	.666**	.712**	.657**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		PRESTASI KERJA 1	PRESTASI KERJA 2	PRESTASI KERJA 3	PRESTASI KERJA 4	PRESTASI KERJA 5	PRESTASI KERJA
PRESTASI KERJA 1	Pearson Correlation	1	.455*	.175	.406*	.132	.662**
	Sig. (2-tailed)		.012	.355	.026	.486	.000
	N	30	30	30	30	30	30
PRESTASI KERJA 2	Pearson Correlation	.455*	1	.009	.209	.357	.626**
	Sig. (2-tailed)	.012		.962	.269	.052	.000
	N	30	30	30	30	30	30
PRESTASI KERJA 3	Pearson Correlation	.175	.009	1	.207	.530**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.355	.962		.272	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30
PRESTASI KERJA 4	Pearson Correlation	.406*	.209	.207	1	.167	.636**
	Sig. (2-tailed)	.026	.269	.272		.378	.000
	N	30	30	30	30	30	30
PRESTASI KERJA 5	Pearson Correlation	.132	.357	.530**	.167	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.486	.052	.003	.378		.000
	N	30	30	30	30	30	30
PRESTASI KERJA	Pearson Correlation	.662**	.626**	.601**	.636**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

LAMPIRAN 6

UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.594	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	5

LAMPIRAN 7

REGRESSION

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	WEWENANG KARYAWAN, PEMBAGIAN KERJA ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.797 ^a	.636	.609	1.01391	.636	23.546	2	27	.000

a. Predictors: (Constant), WEWENANG KARYAWAN, PEMBAGIAN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.410	2	24.205	23.546	.000 ^a
	Residual	27.756	27	1.028		
	Total	76.167	29			

a. Predictors: (Constant), WEWENANG KARYAWAN, PEMBAGIAN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.236	2.929		1.105	.279		
	PEMBAGIAN KERJA	.249	.138	.244	1.807	.082	.740	1.352
	WEWENANG KARYAWAN	.604	.127	.645	4.771	.000	.740	1.352

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	PEMBAGIAN KERJA	WEWENANG KARYAWAN
1	1	2.995	1.000	.00	.00	.00
	2	.003	31.741	.49	.04	.88
	3	.002	35.595	.51	.96	.12

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.2929	24.5569	22.1667	1.29202	30
Std. Predicted Value	-1.450	1.850	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.193	.531	.309	.086	30
Adjusted Predicted Value	20.1938	24.4744	22.1600	1.29930	30
Residual	-2.09999	2.39737	.00000	.97832	30
Std. Residual	-2.071	2.364	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.144	2.434	.003	1.005	30
Deleted Residual	-2.25032	2.54006	.00664	1.06285	30
Stud. Deleted Residual	-2.310	2.703	.006	1.053	30
Mahal. Distance	.083	6.987	1.933	1.643	30
Cook's Distance	.000	.148	.029	.037	30
Centered Leverage Value	.003	.241	.067	.057	30

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA