

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN
PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO**

OLEH
IQBAL BUDIYARTO SAPUTRA
NIM : E.2115074

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN
PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO**

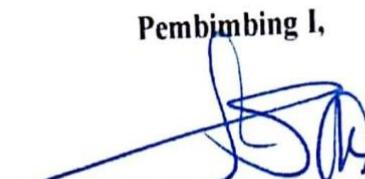
OLEH

IQBAL BUDIYARTO SAPUTRA
NIM : E.2115074

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
dan telah di setujui oleh tim pembimbing pada tanggal
Gorontalo, 11 November 2020**

MENYETUJUI,

Pembimbing I,

Dr. Hj. Juriko Abdussamad., M.Si
NIDN: 0922016501

Pembimbing II,

Benny Rumambie, SE., M.M
NIDN : 0909027501

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

OLEH :

IQBAL BUDIYARTO SAPUTRA
E21.15.074

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mu'jiat, SE., MM
2. Sri Meike Jusup, SE., MM
3. Benny Rumambie, SE., MM
4. Dr. Hj. Juriko Abdussamad., M.Si
5. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 1 Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan



Iqbal Budiyarto Saputra

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan wewenang terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 49 orang karyawan dimana quisioner digunakan sebagai alat untuk memperoleh data utama untuk dianalisis menggunakan alat analisis SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terungkap bahwa secara simultan pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.987 atau 98,7%. secara parsial Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dengan besar pengaruh yaitu 0.481 atau 48,1% dan Wewenang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo sebesar 0.504 atau 50,4%. terdapat variabel yang tidak diteliti tetapi berpengaruh yaitu sebesar 0.013.

Kata Kunci : Pembagian Kerja, Wewenang dan Efektivitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to see the effect of division of labor and authority on the work authority of employees at UD. Sehat Indah Kota Gorontalo either simultaneously or partially. This study used 49 employees as respondents where the questionnaire was used as a tool to obtain the main data to be analyzed using the SPSS version 21 analysis tool. Based on the results of hypothesis testing, it was revealed that simultaneously the division of labor and authority had positive and significant effect on the work strength of employees at UD. Sehat Indah Kota Gorontalo with a big influence, namely 0.987% or 98.7%. Partially the division of labor has a Sehat Indah Kota Gorontalo with a big influence of 0.481 or 48.1% and the authority partially has a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at UD. Sehat Indah Kota Gorontalo at 0.504 or 50.4%. There are variables that are not studied but have an effect of 0.013.

Keywords: Division of Work, Authority and Work Effectiveness

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Bahwa tiada yang orang dapatkan, kecuali yang ia usahakan, Dan bahwa usahanya akan kelihatan nantinya. (Q.S. An Najm ayat 39-40)

Jangan terlalu memikirkan masa lalu karena telah pergi dan selesai, dan jangan terlalu memikirkan masa depan hingga dia datang sendiri. Karena jika melakukan yang terbaik dihari ini maka hari esok akan lebih baik.

Persembahan

Setiap goresan tinta ini adalah wujud dari keagungan dan kasih sayang yang diberikan Allah SWT kepada umatnya.

Setiap detik waktu menyelesaikan karya tulis ini merupakan hasil getaran doa kedua orang tua, saudara, dan orang-orang terkasih yang mengalir tiada henti.

Setiap pancaran semangat dalam penulisan ini merupakan dorongan dan dukungan dari sahabat-sahabatku tercinta.

Setiap makna pokok bahasan pada bab-bab dalam skripsi ini merupakan hampasan kritik dan saran dari teman-teman almamaterku.

KATA PENGANTAR

Tiada kata yang pantas diucapkan selain Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Usulan Penelitian ini dengan judul, **Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo**, sesuai dengan waktu yang direncanakan. Usulan Penelitian ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk dapat mengikuti proses ujian Skripsi. Penulis sangat menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan Usulan Penelitian ini dan bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Usulan Penelitian ini tidak dapat penulis selesaikan.

Penulis pada kesempatan ini ijinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada : Bapak Moh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Gaffar, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, S.Psi., SE., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,M.M, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si sebagai Pembimbing I dan Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si Sebagai Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Usulan penelitian ini, Pimpinan dan karyawan UD. Sehat Indah Kota Gorontalo yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan, Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan usulan penelitian ini.

Tiada yang sempurna di dunia ini, karena kesempurnaan hanya milik Allah semata. Oleh karena itu tak lupa juga Ucapan terima kasih dari lubuk hati yang paling dalam kepada orang tua dan keluarga yang telah membantu/mendukung saya dan semua yang telah mereka lakukan untuk kesuksesan penulis, yang pada akhirnya penulis serahkan kembali kepada Yang Maha Kuasa Allah Swt untuk membalas semunya, seseorang yang senantiasa menempati relung hati penulis yang telah menjadi penyemangat dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian usulan penelitian ini. Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi lebih lanjut. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Gorontalo, 11 November 2020

Penulis



Iqbal Budiyarto Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	9
1.3.1. Maksud Penelitian.....	9
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian	10
1.4.1. Manfaat Teoritis	10
1.4.2. Manfaat Praktis	10
1.4.2.1. Bagi Perusahaan	10
1.4.2.2. Bagi Peneliti	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Pengertian Pembagian Kerja	11
2.1.2. Manfaat Pembagian Kerja.....	12
2.1.3. Alasan Pembagian Kerja.....	13

2.1.4. Dimensi dan Indikator Pembagian Kerja	13
2.1.5. Pengertian Pendeklegasian Wewenang	15
2.1.6. Peranan Pendeklegasian wewenang.....	16
2.1.7. Unsur pendeklegasian wewenang.....	18
2.1.8. Pendeklegasian wewenang yang efektif.....	19
2.1.9. Pengertian Efektivitas Kerja.....	22
2.1.10. Indikator Efektivitas Kerja.....	23
2.1.11. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja	25
2.1.12. Penelitian Terdahulu	28
2.2 Kerangka Pemikiran.....	29
2.3 Hipotesis	30
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	31
3.1. Objek Penelitian	31
3.2. Metode Penelitian	31
3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian	32
3.2.2. Populasi dan Sampel.....	34
3.2.3. Sumber dan Cara Pengumpulan Data	36
3.2.3.1. Sumber Data	36
3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data	36
3.2.4. Pengujian Instrumen Penelitian	37
3.2.5. Metode Analisis Data	40
3.2.6. Pengujian Hipotesis	42
BAB. IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1. Gabaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1. Sejarah Singkat UD. Sehat Indah Gorontalo	43
4.1.2. Struktur Organisasi	43
4.1.3. Karakteristik Responden	44
4.1.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.1.3.3 Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan	46
4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	46

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Pembagian kerja (X ₁)	47
4.2.2. Gambaran Umum Variabel Wewenang (X ₂)	49
4.2.3. Gambaran Umum Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	50
4.3 Hasil Penelitian	51
4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	51
4.3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pembagian kerja (X ₁)	51
4.3.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Wewenang (X ₂)	52
4.3.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y).....	52
4.4. Analisis Data Statistik	53
4.5. Pengujian Hipotesis	55
4.5.1. Pengaruh Variabel Pembagian kerja (X ₁), dan Wewenang (X ₂) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo	55
4.5.2. Pengaruh Pembagian kerja (X ₁) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) UD. Sehat Indah Gorontalo	55
4.5.3. Pengaruh Wewenang (X ₂) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo	55
4.6. Korelasi Antar Variabel X	56
4.7. Pembahasan	56
4.7.1. Variabel Pembagian kerja (X ₁) dan Wewenang (X ₂) secara <i>simultan</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	56
4.7.2 Pengaruh Pembagian kerja (X ₁) dan Wewenang (X ₂) secara <i>Parsial</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA	63
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel-3.1	:	Oprasionalisasi Variabel Penelitian	32
Tabel-3.2	:	Daftar Pilihan Kuisioner	32
Tabel-3.3	:	Jumlah Populasi	35
Tabel-3.4	:	Koefisien Korelasi.....	39
Tabel-4.1	:	Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel-4.2	:	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel-4.3	:	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel-4.4	:	Skala Penelitian Jawaban Responden	47
Tabel-4.5	:	Tanggapan Responden Tentang Variabel Pembagian kerja.....	48
Tabel-4.6	:	Tanggapan Responden Tentang Wewenang (X ₂)	49
Tabel-4.7	:	Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Kerja Karyawan (Y).....	50
Tabel-4.8	:	Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X ₁	51
Tabel-4.9	:	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X ₂)	52
Tabel-4.10	:	Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja Karyawan (Y).....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar3.1. Struktur Path Analisis	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner	65
Lampiran 2. Data Ordina, Data Frequency Dan Data Interval	72
Lampiran 3. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas	81
Lampiran 4. Hasil Uji Frequency	84
Lampiran 5. Korelasi	89
Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis.....	90
Lampiran 7. Perhitungan thitung	91
Lampiran 8. Struktur Organisasi	92
Lampiran 9. Surat Keterangan Izin Penelitian	93
Lampiran 10. Surat Balasan Keterangan Izin Penelitian	94
Lampiran 11. Surat Rekomendasi Bebas Plagiat	95
Lampiran 12. Hasil Tes Turnitin.....	96
Lampiran 13. Curriculum Vitae	97

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah bagi serangkaian kegiatan penataan yang berupa penyusunan pekerjaan pokok dengan jalan mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, membagi tugas diantara pejabat yang harus melaksanakan, menetapkan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta menyusun jalinan hubungan kerja diantara para pejabat. Keberhasilan suatu organisasi apapun pada umumnya ditentukan oleh empat unsur pokok yaitu berupa struktur organisasi, metode kerja, alat-alat perlengkapan dan karyawan. Diantara keempat unsur tersebut, faktor manusia dan tindakannya adalah yang paling menentukan berfungsi atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. Pembagian kerja merupakan hal yang mutlak dilakukan dalam suatu organisasi. Sedangkan pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh orang yang sesuai dengan bidangnya. Dengan pembagian kerja semua orang dalam organisasi mengetahui apa yang harus dilakukan, apa tugasnya, apa fungsinya, apa tanggung jawabnya, kewajibannya, haknya, wewenangnya dan siapa yang menjadi atasannya maupun bawahannya, dimana pada akhirnya diharapkan setiap tugas dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam suatu organisasi baik itu pemerintah maupun swasta pada dasarnya mendambakan tujuan atau tercapainya tujuan yang efektif dan efisien. Organisasi yang jelas akan memudahkan mereka untuk mencapai tujuan, untuk

menyesuaikan diri baik kepentingan organisasi maupun kepentingan pribadi. Oleh karena itu untuk mencapai efektivitas organisasi bukan merupakan hal yang mudah, karena itu memerlukan kerjasama yang baik diantara para anggota organisasi.

Efektivitas dalam suatu organisasi ditentukan oleh kelompok atau bagian dan diperinci lagi oleh masing-masing individu, sehingga dalam hal pelaksanaan kegiatan apapun bila dapat mencapai keberhasilan yang memuaskan dan tujuannya bisa tercapai, sesuai dengan sasaran dan rencana yang telah ditetapkan. Pelaksanaan tugas oleh setiap karyawan yang mengemban tugas-tugas tertentu per individu dan pelaksanaan tugas oleh masing-masing karyawan yang mengemban keseluruhan tugas-tugas secara kerjasama dalam organisasi sebagai satu kesatuan yang utuh dalam organisasi. Pencapaian tujuan bersama pada dasarnya merupakan proses kerjasama pelaksanaan tugas-tugas yang memiliki hubungan satu sama lain.

Situasi kerja yang baik dapat diassumsikan dengan adanya pembagian kerja yang tepat dan penegasan kelompok aktivitas yang sejenis atau sekurang-kurangnya mempunyai hubungan atau pertalian yang erat, akan menjamin kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Dan pada akhirnya akan mengakibatkan tercapainya efektivitas organisasi.

Efektifitas kerja sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi dalam hal ini ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan terciptanya efektivitas kerja maka karyawan akan berusaha mengatasi dan memecahkan

masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Sebaliknya ketidakefektifan dalam bekerja maka karyawan akan mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pelaksanaan tugas sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang penting bagi suatu Negara untuk menjadi Negara maju, kuat, makmur dan sejahtera. Sumber daya manusia penting bagi organisasi, maka secara tidak langsung sumber daya tersebut merupakan harta paling berharga. Sebagaimana menurut Kusdi (2009: 94), “efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi”

Dalam upaya mendukung tercapainya efektifitas kerja yang diharapkan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah masalah pembagian kerja. Pembagian kerja dimaksud merupakan upaya yang dilakukan untuk memberikan kepercayaan dan beban tugas kepada seorang karyawan yang disesuaikan dengan kemampuan ataupun pengetahuan mereka. Proses pembagian kerja hendaknya memperhatikan kemampuan dan keterampilan karyawan, sehingga diharapkan apa yang dimiliki oleh karyawan akan dapat membantu dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka. Proses pembagian kerja yang didasarkan pada kemampuan dan keterampilan karyawan akan sangat membantu organisasi dalam mencapai tingkat efektivitas kerja yang diharapkan.

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mendukung kemajuan suatu organisasi tersebut harus berusaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya. Berkaitan dengan ini maka tindakan yang paling tepat untuk dilakukan adalah mengadakan penyaringan atau seleksi karyawan sebelum adanya pembagian kerja. Hal ini amat penting dan tidak boleh diabaikan karena bisa saja terjadi tenaga kerja yang diperoleh organisasi tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Terpilihnya karyawan yang tepat dapat memperkokoh suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Jika organisasi salah dalam memilih karyawan, dapat merugikan baik dari segi waktu, biaya maupun upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam melaksanakan seleksi, suatu organisasi sebaiknya menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon tenaga kerja sebelum mereka ditolak atau diterima. Hal ini bertujuan agar seleksi bisa dilaksanakan seobyektif mungkin. Setelah melaksanakan seleksi, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah penempatan, yaitu menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Tenaga kerja yang ditempatkan pada jabatan tertentu hendaknya sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan mempunyai tujuan bahwa kelak kemudian hari akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat didalam ruang lingkup kerjanya. Upaya pencapaian tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi lebih banyak dan beragam. Dalam keadaan

yang demikian, suatu organisasi dituntut mampu menyediakan sejumlah karyawan sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi karyawan yang ada belumlah cukup sehingga perlu adanya manajemen kerja agar masing-masing karyawan memperoleh tugas sendiri-sendiri untuk dipertanggung jawabkan.

Oleh karena itu manajemen kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting karena adanya manajemen kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian , (2014:120) ada “tiga alasan diadakan pembagian kerja yaitu 1). Beban kerja yang harus di pikul, 2). Jenis pekerjaan yang harus beragam, 3). Berbagai spesialisasi yang diperlukan.

Dengan adanya pembagian kerja maka karyawan dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Selain pembagian kerja yang diharapkan dapat mendukung tercapainya efektifitas kerja karyawan, maka faktor wewenang juga merupakan hal yang harus diperhatikan dalam mencapai tingkat efektifitas kerja yang diharapkan.

Pendeklegasian wewenang ini ikut menentukan pula pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, (2014 : 72), bahwa “pendeklegasian wewenang (*delegation of authority*) adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegate untuk dikerjakannya atas nama delegator”. Dengan adanya pendeklegasian wewenang berarti semua keputusan tidak tersentralisasi pada pimpinan puncak. Komponen yang mendasar dalam proses pendeklegasian wewenang adalah penetapan hasil-hasil yang diharapkan, penentuan tugas dan tanggung jawab secara jelas untuk mencapai hasil yang telah diharapkan dan pertanggungjawaban hasil-hasil yang telah dicapai. Dalam pendeklegasian terdapat prinsip-prinsip yang mendasar agar pendeklegasian lebih efektif, yaitu (1) prinsip tanggung jawab, wewenang, dan pelaporan pertanggung jawaban, (2) prinsip skalar, (3) prinsip kesatuan perintah (Sabardi, 2014:113).

UD. Sehat Indah Gorontalo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distribusi barang kebutuhan harian. Perusahaan ini melakukan aktivitas usahanya tidak secara langsung kepada masyarakat, akan tetapi hanya berhubungan dengan toko-toko, mini market atau super market. Dalam menjalankan usahanya, faktor efektifitas kerja menjadi sangat penting dan menjadi perhatian oleh karena dengan tingkat efektifitas kerja yang sesuai dengan harapan maka akan lebih memudahkan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan, masalah efektivitas kerja karyawan menjadi salah satu masalah yang senantiasa dihadapi oleh organisasi. Efektivitas kerja yang rendah akan sangat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya jika tingkat efektivitas kerja

karyawan tinggi, maka upaya pencapaian tujuan organisasi akan dapat dicapai. Masalah klasik yang selalu dihadapi oleh hampir sebagian besar organisasi dalam hal efektivitas kerja karyawan antara lain pada masalah pembagian kerja. Ketika seseorang yang ditempatkan pada suatu jabatan namun tidak didukung oleh kemampuan dan keterampilan dari karyawan itu maka akan dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan. Namun jika karyawan yang ditempatkan pada suatu jabatan memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik, maka akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu masalah pendeklasian wewenang juga menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam usaha mencapai efektifitas kerja yang diharapkan.

Berdasarkan pra penelitian dan wawancara yang dilakukan terhadap Pimpinan dan beberapa karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo, terungkap bahwa sesuai apa yang disampaikan oleh pimpinan masalah efektivitas kerja memang masih jauh dari yang diharapkan. Meskipun pihak perusahaan telah berupaya melakukan seleksi dan pemilihan karyawan yang tepat untuk ditempatkan pada suatu jabatan atau pekerjaan, namun hasil yang diperoleh belum sesuai dengan harapan. Hal ini tergambar dari masih adanya karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka sesuai dengan ketentuan, dimana dari aspek kualitas pekerjaan masih jauh dari yang diharapkan, masih ada karyawan yang mengerjakan pekerjaannya secara asal-asalan seperti contoh dalam melakukan pengantaran barang pesanan terkadang tidak sesuai waktu yang disepakati, terkadang barang rusak, dalam hal kuantitas pekerjaan dimana ada juga karyawan yang diberikan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu satu hari

malah diselesaikan nanti dua hari, dalam hal pemanfaatan waktu kerja masih ada juga karyawan yang sering membuang-buang waktu dalam pekerjaan mereka seperti sering menunda-nunda pekerjaan. Semua Hal ini mengakibatkan efektivitas kerja yang diharapkan tidak dapat dicapai.

Disisi lain, ada beberapa karyawan yang menyatakan bahwa efektivitas yang masih rendah ini disebabkan oleh pembagian kerja yang terkadang tumpang tindih, atau terkadang orang yang ditempatkan dibagian distribusi justru tidak menguasai tugas dan pekerjaan mereka sehingga dapat menghambat penyelesaian pekerjaan. Disamping itu masalah pendelegasian wewenang yang dilakukan terkadang tidak sesuai dengan kemaampuan orang yang diberi wewenang misalnya ada karyawan yang diberi wewenang dibagian keuangan padahal orang tersebut tidak mahir atau tidak menguasai betul masalah yang menyangkut keuangan..

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan pembagian kerja dan wewenang yang dituangkan dalam sebuah judul penelitian **“Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Pembagian Kerja (X_1) dan Wewenang (X_2) secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Pembagian Kerja (X_1) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Wewenang (X_2) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh pembagian kerja dan Wewenang terhadap efektivitas karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Pembagian Kerja (X_1) dan Wewenang (X_2) secara Simultan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
2. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Pembagian Kerja (X_1) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
3. Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Wewenang (X_2) secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis dalam upaya memahami masalah pembagian kerja dan Wewenang dan efektivitas kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1.Bagi Organisasi

Diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat bagi perussahaan dalam proses pengambilan kebijakan yang menyangkut pembagian kerja dan wewenang.

1.4.2.2.Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat bagi peneliti terutama dalam hal memahami proses menempatkan seseorang pada suatu posisi dan jabatan tertentu serta pendeklegasian wewenang. Disamping itu juga penelitian ini diharapkan akan menjadi sebuah referensi tambahan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis atau pengembangan dari penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Pembagian Kerja

Dalam melakukan aktivitas perusahaan selalu membutuhkan sekali adanya Manajemen. Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan manajemen yang baik dan efektif, untuk itu semua tugas yang ada organisasi harus dibagi-bagi pada pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut, atau dengan kata lain untuk melaksanakan semua tugas pegawai maka perlu adanya pembagian kerja.

Pembagian kerja adalah perincian atau pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu (Rivai, 2012;94). Menurut Hasibuan (2012;201) bahwa “pembagian kerja adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”. Menurut Rivai (2012;97), “pembagian kerja merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan”. Menurut Wahyono (2010;221) bahwa “pembagian kerja adalah membagi seluruh beban pekerjaan menjadi banyak tugas yang secara wajar dan nyaman dapat dilaksanakan oleh individu dan kelompok dengan penuh rasa tanggung jawab”.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan pembagian kerja adalah suatu kebijakan organisasi untuk melakukan pemerataan pekerjaan dengan cara membagi kepada seluruh individu dalam organisasi demi mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Manfaat Pembagian Kerja

Manfaat pembagian kerja adalah agar supaya pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan suatu organisasi, pegawai atau pegawai yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut. (Marzuki, 2011 : 9).

Sedangkan menurut Moenir (2012:61) manfaat pembagian kerja adalah :

- a. Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando.
- b. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu.
- c. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan.
- d. Memudahkan dalam pengawasan.
- e. Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

2.1.3. Alasan Pembagian Kerja

Adapun alasan diadakan pembagian kerja adalah bahwa seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada di dalam organisasi seorang diri tanpa bantuan orang lain.

Menurut Siagian (2011:109) ada tiga alasan diadakan pembagian kerja yaitu :

- a. Beban kerja yang harus di pikul
- b. Jenis pekerjaan yang harus beragam
- c. Berbagai spesialisasi yang diperlukan.

Dengan adanya pembagian kerja maka karyawan dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

2.1.4. Dimensi dan Indikator Pembagian Kerja

Untuk mengukur pembagian kerja digunakan dimensi dan indikator-indikator sebagai berikut (Nitisemito, 2013 :174) :

- Penempatan karyawan

Penempatan karyawan ialah bahwa setiap karyawan atau pegawai telah ditempatkan sesuai dengan dengan indikator kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan dalam

menetapkan posisi pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal

- **Beban kerja**

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggungjawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. Beban kerja yang harus dilaksanakan pegawai hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang pegawai yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap pegawai di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

- **Spesialisasi pekerjaan**

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus. Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri.

Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan karyawan.

2.1.5. Pengertian Pendeklegasian Wewenang

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam struktur dan kordinasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi ideal adalah sebuah

birokrasi yang aktivitas dan tujuan dipikirkan secara rasional serta pembagian tugas dan wewenang dinyatakan dengan jelas. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian wewenang.

Menurut Sutarto (2011:141), “wewenang adalah hal seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik”. Menurut Hasibuan (2014:64), “wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan”.

Pendeklasian wewenang ini ikut menentukan pula pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sabardi, (2011:112) mengatakan bahwa “pendeklasian wewenang adalah proses pemberian wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahannya”. Sedangkan, menurut Hasibuan, (2014 : 72), bahwa pendeklasian “wewenang (*delegation of authority*) adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegate untuk dikerjakannya atas nama delegator”.

Lebih lanjut, Stoner (Rivai, 2010:32) mengatakan bahwa “pendeklasian wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu”. Pendeklasian wewenang oleh atasan kepada bawahan adalah perlu demi tercapainya efisiensi dari fungsi-fungsi dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendeklasian wewenang adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang ditunjuk oleh pemegang wewenang. Atasan memberikan kekuasaan kepada staf atau bawahan sehingga bawahan itu dapat melaksanakan tugas itu sebaik-baiknya serta dapat mempertanggungjawabkan hal-hal yang didelegasikan kepadanya.

Pendelegasian wewenang oleh atasan kepada bawahan adalah perlu demi tercapainya efisiensi dari fungsi-fungsi dalam organisasi, karena tidak ada seorang atasan manapun yang dapat secara pribadi merampungkan atau secara penuh melaksanakan dan mengawasi semua tugas organisasi.

2.1.6. Peranan Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh yang sangat besar didalam suatu organisasi. Tanpa adanya pendelegasian wewenang akan mengakibatkan tersendatnya kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Stoner (Rivai, 2010:46) beberapa peranan pendelegasian wewenang dalam organisasi adalah :

- a. Dengan adanya pendelegasian wewenang, karyawan dapat melakukan tugas- tugas yang pokok dan strategis bagi kelangsungan organisasi. Semakin banyak tugas karyawan yang dapat didelegasikan maka semakin besar peluangnya untuk mencari dan menerima tanggung jawab dari manajer. Jadi manajer berusaha mendelegasikan wewenang bukan hanya pada hal-hal yang rutin saja melainkan juga tugas-tugas yang membutuhkan pikiran dan prakarsa sehingga karyawan dapat berfungsi maksimal bagi organisasi.
- b. Dengan adanya pendelegasian wewenang, manajer akan mendapat hasil keputusan yang lebih akurat dan lebih baik karena para karyawanlah yang paling dekat dengan pokok permasalahannya. Meski cenderung memiliki suatu pandangan yang jelas tentang fakta-fakta yang diperlukan dalam mengambil keputusan.
- c. Melalui pendelegasian wewenang, keputusan dapat lebih cepat diambil karena tidak harus meminta persetujuan dari atasan. Apabila para bawahan tidak memiliki wewenang yang cukup untuk mengambil keputusan dalam suatu persoalan maka ia akan selalu bertanya kepada atasannya. Hal ini tentu saja akan memakan waktu yang

tidak sedikit, oleh karena itu bawahan perlu diberi wewenang untuk mengambil keputusan.

- d. Pendeklegasian wewenang menyebabkan rasa tanggung jawab dan inisiatif terhadap organisasi menjadi lebih besar. Pejabat yang memiliki wewenang, tanpa menunggu perintah apabila menemukan masalah yang masih dalam batas wewenangnya akan berupaya menemukan jalan keluar terhadap penyelesaian masalah tersebut.
- e. Adanya pendeklegasian wewenang merupakan latihan bagi para anggota organisasi apabila kelak ia menduduki jabatan yang lebih tinggi. Anggota organisasi yang tidak pernah diberi wewenang yang lebih besar maka apabila ia menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menjadi canggung dan perlu waktu lama untuk menyesuaikan diri.
- f. Pendeklegasian wewenang mengakibatkan komunitas pekerjaan akan dapat lebih terjamin. Hal ini dapat terlihat jika ada salah satu anggota organisasi yang berhalangan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka dengan adanya pendeklegasian wewenang tugas tersebut dapat diambil alih sehingga kontinuitas organisasi tidak akan terganggu

2.1.7. Unsur Pendeklegasian Wewenang

Berkaitan dengan pendeklegasian terdapat tiga unsur yaitu tugas, kekuasaan, dan pertanggungjawaban (Hasibuan, 2012:72):

- a. Tugas

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

- b. Kekuasaan

Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendeklegasian

wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.

c. Pertanggungjawaban

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

2.1.8 Pendeklegasian Wewenang yang Efektif

Pendeklegasian wewenang merupakan penugasan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan. Dengan adanya pendeklegasian wewenang berarti semua keputusan tidak tersentralisasi pada pimpinan puncak. Komponen yang mendasar dalam proses pendeklegasian wewenang adalah penetapan hasil-hasil yang diharapkan, penentuan tugas dan tanggung jawab secara jelas untuk mencapai hasil yang telah diharapkan dan pertanggungjawaban hasil-hasil yang telah dicapai. Efektifitas delegasi merupakan faktor utama yang mebedakan manajer sukses dan yang tidak sukses.

Prinsip-prinsip klasik yang dapat dijadikan dasar untuk delegasi yang efektif adalah : Graicunas (Sabardi, 2011:108):

1. Tanggung Jawab, Wewenang dan akuntabilitas.

prinsip ini menyatakan bahwa :

- a. Agar organisasi dapat menggunakan sumberdaya-sumberdaya nya dengan lebih efisien, tanggung jawab untuk tugas-tugas tertentu diberikan ketingkatan organisasi yang paling bawah dimana ada cukup kemampuan dan informasi untuk menyelesaiakannya.

- b. Konsekuensi wajar peranan tersebut adalah bahwa setiap individu dalam organisasi melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya dengan efektif, dia harus diberi wewenang secukupnya.
- c. Bagian penting dari delegasi tanggung jawab dan wewenang adalah akuntabilitas penerimaan tanggung jawab dan wewenang berarti individu juga setuju untuk menerima tuntutan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas. Bagi manajer, selain harus mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sendiri, juga harus mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas bawahannya

2. Prinsip Skalar.

Dalam proses pendeklasian harus ada garis wewenang yang jelas mengalir setingkat demi setingkat dari tingkatan organisasi paling atas ketingkatan paling bawah. Garis wewenang yang jelas akan memudahkan bagi setiap anggota organisasi untuk mengetahui:

- a. Kepada siapa dia dapat mendeklasikan
- b. Dari siapa dia akan menerima delegasi
- c. Kepada siapa dia harus memberikan pertanggungjawaban

3. Prinsip kesatuan perintah.

Prinsip kesatuan perintah menyatakan bahwa setiap bawahan dalam organisasi seharusnya melapor hanya kepada seorang atasan. Pelaporan kepada lebih dari satu atasan membuat individu mengalami kesulitan untuk mengetahui kepada siapa pertanggungjawaban diberikan dan instruksi mana yang harus diikuti. Disamping itu, bawahan dapat menghindari tanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang jelek dengan alasan banyaknya tugas dari atasan lain.

Menurut Stoner (Rivai, 2010:78) , mengemukakan beberapa teknik khusus untuk membantu manajer melakukan delegasi dengan efektif:

a. Tetapkan tujuan.

Bawahan harus diberitahu maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada mereka.

b. Tegaskan tanggung jawab dan wewenang

Bawahan harus diberikan informasi dengan jelas tentang apa yang harus mereka pertanggung jawabkan dan bagian dari sumberdaya-sumberdaya organisasi mana yang ditempatkan di bawah wewenangnya

c. Berikan motivasi kepada bawahan.

Manajer dapat memberikan dorongan bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif.

d. Meminta penyelesaian kerja.

Manajer memberikan pedoman, bantuan dan informasi kepada bawahan, sedangkan para bawahan harus melaksanakan pekerjaan sesungguhnya yang telah didelegasikan.

e. Berikan latihan

Manajer perlu mengarahkan bawahan untuk mengembangkan pelaksanaan kerjanya.

f. Adakan pengawasan yang memadai.

Sistem pengawasan yang terpercaya (seperti laporan mingguan) dibuat agar manajer tidak perlu menghabiskan waktunya dengan memeriksa pekerjaan Bawahan terus menerus.

2.1.9. Pengertian Efektivitas Kerja

“Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki” (Sutarto, 2011:95). Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya.

Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki organisasi. Menurut Hasibuan (2014: 105), “efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik”.

Menurut Siagian (2014:95), “efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya”, Sedangkan menurut Kusdi (2014: 94), “efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi”.

Efektivitas kerja menurut Hasibuan (2012: 139) adalah “keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar sehingga pencapaian tujuan organisasi berjalan sesuai dengan yang telah

direncanakan. Penggunaan kinerja yang efektif dan terarah merupakan kunci dari peningkatan efektivitas pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijaksanaan organisasi untuk menggerakkan tenaga kerja tersebut agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.10. Indikator Efektivitas Kerja

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2012: 105) yaitu.

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentunya sangat diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap sekolah. Yang terpenting pada efektivitas kerja adalah didukung oleh sumber daya manusia yang berkompetensi

yang memiliki *knowledge*, *skill*, dan *attitude*. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Menurut Strees dalam Tangkilisan (2015:141) mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa untuk mengukur efektivitas kerja diperlukan pengukuran terhadap produktivitas, kemampuan adaptasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan berlaba dan pencarian sumber daya. Karena uraian di atas merupakan ukuran efektivitas organisasi secara umum, maka untuk mengukur efektivitas kerja dalam penelitian ini terutama efektivitas kerja guru maka peneliti membatasi pengukuran pada produktivitas, kemampuan adaptasi kerja dan kepuasan kerja.

2.1.11. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M Steers (Jurnal Jupiter Mendrofa, 2018) ada empat faktor yaitu :

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. Struktur yang

dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia.

Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya pegawai atau pegawai di perusahaan tersebut.

Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tiga variabel yaitu :

- 1) Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan
- 2) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan
- 3) Tingkat rasionalitas organisasi.

Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan makin tepat tanggapannya, makin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.

3. Karakteristik pekerja

Pada kenyataannya, para pegawai atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku mereka yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi.

Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kebijaksanaan dan praktek manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

Kebijaksanaan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijaksanaan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para pegawai dan organisasi.

5. Tolok Ukur Efektifitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, peneliti menggunakan kriteria ukuran yang dikemukakan oleh Steers yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas kerja yang semua bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak lebih konkret dan dapat diukur, beberapa analis organisasi berusaha mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini, walaupun ada sederetan panjang kriteria evaluasi yang dipakai, namun kriteria yang paling banyak dipakai meliputi berikut ini:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
- b. Produktivitas (prestasi kerja)
- c. Kepuasan kerja
- d. Kemampuan berlaba
- e. Pencapaian sumber daya. (Steers dalam Jurnal Yupiter Mendrofa, 2018)

2.1.12. Penelitian Terdahulu

Di bawah ini akan disajikan beberapa penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan manajemen organisasi sebagai berikut :

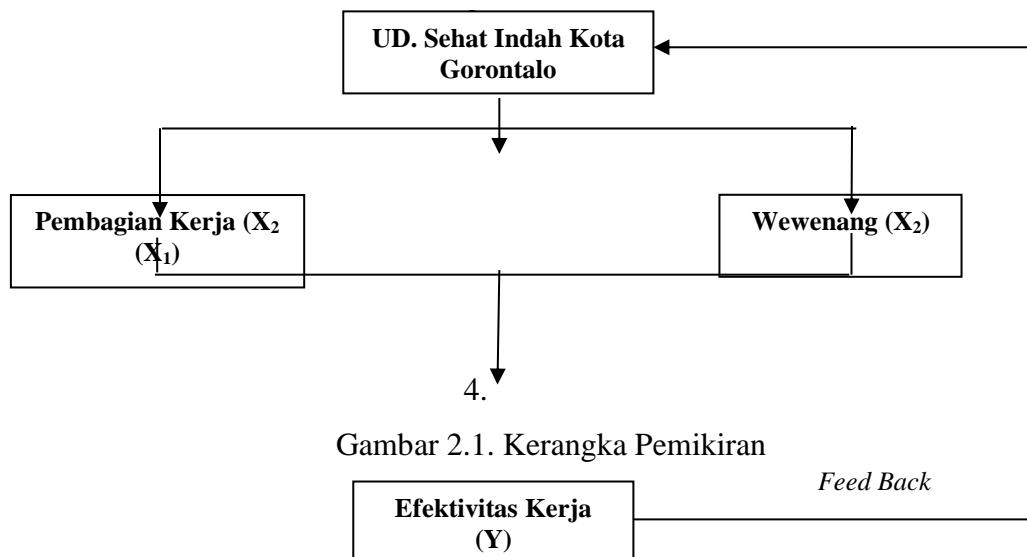
1. Sartika Diyah Pangastuti, 2013. Pengaruh pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan BTN Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1). Pengaruh pendeklegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan, 2). Pengaruh pembagian kerja

terhadap prestasi kerja karyawan, 3). Interaksi pengaruh antara pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN kantor Cabang Surakarta yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Hasil analisis data dan pembahasan menyatakan bahwa : 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendeklegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan, 2). Tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja, 3). Terdapat interaksi pengaruh positif dan signifikan antara pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Yupiter Mendorfa, 2018. Pengaruh pembagian kerja dan pendeklegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.
3. Endang Murti, 2015. Pengaruh Pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kantor pelayanan dan pengawasan bea dan cukai tipe 3A Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi berganda. Hasil analisis menyatakan bahwa pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah proses pembahasan masalah dibutuhkan sebuah kerangka yang dapat dijadikan sebagai sebuah pedoman dalam menganalisis masalah yang diteliti. Pada penelitian ini, kerangka pemikiran yang akan dijadikan acuan dalam menganalisis adalah menyangkut masalah Pembagian Kerja dan wewenang serta Efektivitas kerja Karyawan. Untuk lebih memudahkan pemahaman terhadap alur kerangka pemikiran, maka dibawah ini dibuatkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :



2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan adalah :

4. Pembagian Kerja (X_1) dan wewenang (X_2) secara Simultan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
5. Pembagian Kerja (X_1) secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.
6. wewenang (X_2) secara Parsial berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penilitian adalah Pembagian Kerja (X_1) dan wewenang (X_2) terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, Menurut Sugiyono (2014:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut Sugiyono (2014:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah

para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (Independent) Pembagian Kerja (X_1) dan Wewenang (X_2)
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Efektivitas kerja karyawan (Y).

Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel (X)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Pembagian Kerja (X_1)	1. Penempatan Pegawai	1. Kemampuan 2. Keahlian 3. Pendidikan	Ordinal
	2. Beban Kerja	1. Tanggung jawab 2. Merata	
	3. Spesialisasi Pekerjaan	1. Keterampilan Khusus 2. Spesifikasi pekerjaan	
Wewenang (X_2)	1. Tanggung jawab, wewenang dan Akuntabilitas	1. Memberikan tugas-tugas tertentu ke tingkatan organisasi paling bawah 2. Peran setiap individu organisasi melaksanakan tugas yang dilimpahkan 3. Menerima tuntutan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas	Ordinal
	2. Prinsip Skalar	1. Pendeklarasiian harus ada garis wewenang yang jelas mengalir setingkat demi setingkat 2. Kepada siapa dapat didelegasikan 3. Dari siapa akan menerima delegasi 4. Kepada siapa harus memberikan pertanggung jawaban	

	3. Prinsip Kesatuan Komando	1. Tanggung jawab bawahan kepada atasan 2. Perintah yang berasal dari satu atasan 3. Perintah yang tumpang tindih	
Sumber X ₁ : Nitisemito, (2014 :174) Sumber X ₂ : Graicunas (Sabardi, 2014;108)			
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel (Y)			

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Efektivitas Kerja Karyawan (Y)	Ukuran Efektivitas Kerja	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pemanfaatan Waktu	Ordinal
Sumber Variabel Y : Hasibuan (2014: 105)			

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Pembagian Kerja (X₁) dan wewenang (X₂) terhadap Efektivitas kerja (Y) karyawan akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis.

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Sugiyono (2014:61) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya“. Sedangkan menurut Sudjana (2012:6) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo sebanyak 50 orang karyawan. Sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Populasi dalam Penelitian

No	Kasi/Devisi	Jumlah
1	Pimpinan	1
2	Kasi Oprs & Penjualan	2
3	Kasi Keuangan & Umum	2
4	Kasi Pertanggungan	2
5	Peg. Adm. Oprs & Penjualan	22
6	Peg. Adm. Keu & Umum	9
7	Peg. Adm. Pertanggungan	10
8	Kasir Uang	2
Jumlah		50

Sumber: UD. Sehat Indah Kota Gorontalo, 2019

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2014:62).

Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100 (Husein, 2014:10). Dari penjelasan diatas maka dengan ini penulis melakukan pengambilan sampel dimana jumlah dari populasi dijadikan keseluruhan sebagai sampel, kecuali kepala cabang. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 orang karyawan pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo.

3.2.3 Sumber dan Cara Pengumpulan data

3.2.3.1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden seperti hasil jawaban Quisioner dan hasil wawancara.
- 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder juga diperoleh dengan studi literature seperti buku referensi, jurnal, skripsi dan modul serta dokumen lainnya.

3.2.3.2. Cara Pengumpulan Data

Untuk mencapai tujuan penelitian sekaligus membuktikan benar tidaknya hipotesis yang telah diajukan dalam penulisan ini, akan digunakan metode Pengumpulan data sebagai berikut :

- a) Observasi adalah, Pada bagian ini peneliti mengamati serta memperhatikan apa yang menjadi masalah dalam penelitian pada Objek penelitian.
- b) Kuisisioner yaitu, memberikan daftar pertanyaan/pernyataan kepada setiap responden sebagai alat pengumpulan data.
- c) Wawancara adalah, dimaksud untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden melalui proses komunikasi dua arah.
- d) Studi pustaka, adalah metode pengumpulan data dengan membaca literatur-literatur, buku, serta jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang pernah dilaksanakan.

3.2.4 Pengujian Instrumen Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2014:19) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.”

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh

Pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X) \cdot (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \cdot \Sigma X^2\} \cdot \{n \cdot \Sigma Y^2\} - (\Sigma Y)^2}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan". Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, Masrun menyatakan "Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$ ". Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : Riduwan (2008:280).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

s = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghazali, 2015).

Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pangembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skalar likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif .
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

$$Skala (i) = \frac{Z_{riil} (i-1) - Z_{riil} (i)}{Prop\ Kum\ (i) - Prop\ Kum\ (i-1)}$$

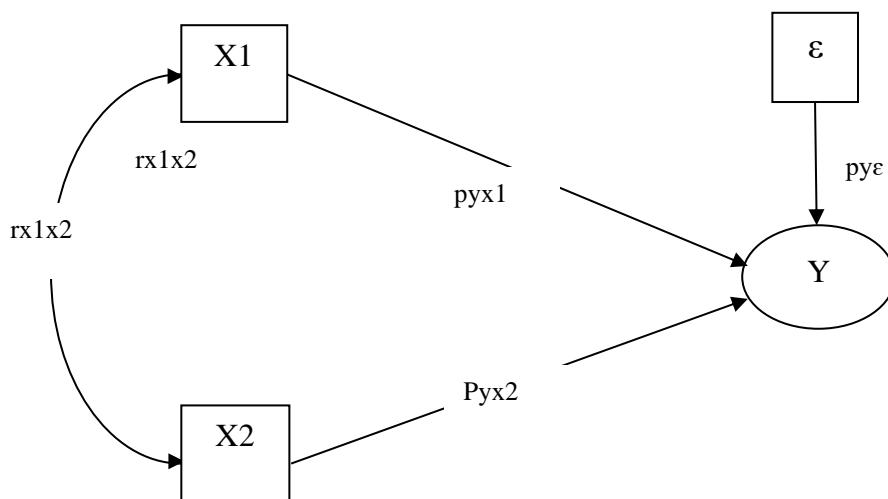
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.5 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Pembagian Kerja dan wewenang terhadap Efektivitas kerja karyawan (Y), maka pengujian di lakukan

dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dengan dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini :



GAMBAR 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY\epsilon$$

Di mana :

X_1 : Pembagian Kerja

X_2 : Wewenang

Y : Efektivitas Kerja

ϵ : variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.6 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 , dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1, 2$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($Py\epsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
9. Menguji Koefisien Jalur
10. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat UD. Sehat Indah Gorontalo

UD. Sehat indah Gorontalo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan sebagai perusahaan distributor. Perusahaan ini memfokuskan produk dagangnya pada barang-barang kebutuhan harian. UD. Sehat indah Gorontalo ini didirikan pada tahun 1985 dan masih eksis hingga saat ini. Perusahaan ini memiliki karyawan sejumlah 49 orang, dimana dalam operasional perusahaan mencakup wilayah se Provinsi Gorontalo dengan sasaran adalah Toko-toko besar dan sedang diseluruh wilayah Provinsi Gorontalo.

Perusahaan ini dalam melancarkan penyaluran barang-barangnya, didukung oleh armada Truck Box atau Kanvas. UD. Sehat Indah tidak melakukan penjualan langsung kepada konsumen akhir melainkan hanya sampai pada Toko, Sub agen ataupun para pedagang pengecer.

4.1.2. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu alat yang sangat penting untuk mencapai tujuan bersama.Untuk bisa mencapai tujuan tersebut, di perlukan adanya koordinasi dalam setiap langkah bersama agar dapat tercipta suatu strukturisasi individu yang produktif. Struktur organisasi juga menjelaskan mengenai batas-batas wewenang dan tanggung jawab (*job description*) dalam kelompok suatu organisasi.

Pada umumnya struktur organisasi itu disesuaikan dengan tujuan dan sasaran yang hendak di capai. Orang bergabung dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan yang tidak dapat dicapainya dengan kemampuan yang dimilikinya sendiri. Struktur organisasi memberikan kerangka untuk perencanaan, pelaksanaan, pengendalian dan pemantauan aktivitas suatu organisasi. Pengembangan struktur organisasi mencakup pembagian wewenang dan pembebanan tanggung jawab di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

UD. Sehat Indah Kota Gorontalo dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan yang bertujuan untuk mendukung terselenggaranya aktivitas organisasi dalam bentuk pencapaian Efektivitas Kerja organisasi yang maksimal melalui peningkatan aktivitas dan Efektivitas Kerja para Karyawan.

Untuk mendukung upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut maka manajemen UD. Sehat Indah Gorontalo telah menetapkan pembagian tugas dan tanggung jawab atas struktur organisasi, yang berbentuk line-staff. Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat tugas dan tanggung jawab masing-masing unit, (Struktur Organisasi Terlampir).

4.1.3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden ini menggambarkan mengenai kondisi responden dalam hal ini adalah para Karyawan UD. Sehat Indah Gorontalo. Data responden ini memberikan beberapa informasi secara sederhana yang memberikan jawaban

tentang jenis kelamin responden, usia, dan Tingkat pendidikan terakhir responden.

Adapun jumlah Responden dalam penelitian ini adalah 49 orang responden.

4.1.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden menurut jenis kelamin dapat dikelompokkan yaitu laki-laki dan perempuan. Oleh karena itulah responden menurut jenis kelamin dapat disajikan pada tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4.1 Klasifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	36	73,5 %
2.	Perempuan	13	26,5 %
Total Responden		49	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Dari hasil tabel di atas dapat terlihat bahwa dari keseluruhan jumlah Karyawan yakni 49 orang sekitar 36 orang atau 73,5% di dominasi oleh Karyawan laki-laki dan sekitar 13 orang atau 26,5 % adalah Karyawan Perempuan.

4.1.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	20 - 30 tahun	13	26,5 %
2.	31 - 40 tahun	19	38,8 %
3.	41 – 49 tahun	14	28,6 %
4.	Di Atas 51 tahun	3	6,1 %
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa dari 49 responden, 13 orang atau 26,5% berusia antara 20 – 30 tahun, 19 orang atau 38,8% berusia antara 31 – 40

tahun, 14 orang atau 28,6% berusia antara 41 – 49 tahun, dan 3 orang atau 6,1% berusia diatas 51 tahun.

4.1.3.3 Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan.

Responden menurut Tingkat pendidikan dimaksudkan memberikan gambaran mengenai pendidikan para responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Strata Dua (S-2)	2	4,1 %
2.	Strata Satu (S-1)	21	42,9 %
3.	SMA/Sederajat	17	34 %
4.	SMP/Sederajat	7	14,3%
5.	SD/Sederajat	2	4,1%
Total Responden		49	100%

Sumber : Data Diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa dari 49 orang, yang memiliki Pendidikan S-2 atau Strata Dua berjumlah 2 orang atau 4,1%, Karyawan yang berpendidikan S-1 atau Strata Satu berjumlah 21 orang atau 42,9%, Karyawan yang memiliki pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 17 orang atau 34%, Karyawan yang berpendidikan SMP/Sederajat berjumlah 7 orang atau 14,3% dan Karyawan yang berpendidikan SD/Sederajat berjumlah 2 orang atau 4,1%.

4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Efektivitas Kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor

berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitungannya :

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden : $1 \times 1 \times 49 = 49$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden : $5 \times 1 \times 49 = 245$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{245 - 49}{5} = 39,2 \text{ dibulatkan menjadi } 39$$

Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden

No.	Rentang	Kategori
1.	209 – 248	Sangat Tinggi
2.	169 – 208	Tinggi
3.	129 – 168	Sedang
4.	89 – 128	Rendah
5.	49 – 88	Sangat Rendah

Sumber : Hasil Olahan Data 2020

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.2.1. Gambaran Umum Variabel Pembagian kerja (X₁)

Hasil Tabulasi data variabel Pembagian kerja (X₁), yang diisi oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5.Tanggapan Responden Tentang Variabel Pembagian kerja (X₁)

SKOR	Item														
	X ₁ 1			X ₁ 2			X ₁ 3			X ₁ 4			X ₁ 5		
	F	Skor	%												
5	11	55	22.4	10	110	20.4	11	55	22.4	7	35	14.3	11	55	22.4
4	23	92	46.9	27	108	55.1	27	108	55.1	31	124	63.3	23	92	46.9
3	13	39	26.5	12	36	24.5	9	27	18.4	11	33	22.4	13	39	26.5
2	2	4	4.1	0	0	0	2	4	4.1	0	0	0	2	4	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	49	190	100	49	254	100	49	194	100	49	192	100	49	190	100
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

SKOR	Item					
	X ₁ 6			X ₁ 7		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	14.3	10	50	20.4
4	30	120	61.2	28	112	57.1
3	11	33	22.4	10	30	20.4
2	1	2	2.0	1	2	2.0
1	0	0	0	0	0	0
Σ	49	190	100	49	194	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Pembagian kerja (X₁), responden yang menjawab item pernyataan X_{1.1}, memperoleh skor 190 dengan kategori **tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.2} memperoleh skor 254 dengan kategori **Sangat Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.3}, memperoleh skor 194 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.4} memperoleh skor 192 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.5} memperoleh skor 190 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.6} memperoleh skor 194 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X_{1.7} memperoleh skor 194 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.2. Gambaran Umum Variabel Wewenang (X₂)

Hasil Tabulasi data variabel Wewenang (X₂), yang diisi oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang Wewenang (X₂)

SKOR	Item											
	X ₂ 1			X ₂ .2			X ₂ .3			X ₂ 4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	22.4	10	50	20.4	11	55	22.4	7	35	14.3
4	23	92	46.9	27	108	55.1	27	108	55.1	31	124	63.3
3	13	39	26.5	12	36	24.5	10	30	20.4	11	33	22.4
2	2	4	4.1	0	0	0	1	2	2.0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	49	190	100	49	194	100	49	195	100	49	192	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X ₂ 5			X ₂ .6			X ₂ .7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	22.4	8	40	16.3	11	55	22.4
4	23	92	46.9	23	92	46.9	22	88	44.9
3	13	39	26.5	16	48	32.7	14	42	28.6
2	2	4	4.1	2	4	4.1	2	4	4.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	49	190	100	49	184	100	49	189	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X ₂ 8			X ₂ .9			X ₂ .10		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	16.3	8	40	16.3	8	40	16.3
4	21	84	42.9	23	92	46.9	22	88	44.9
3	17	51	34.7	17	51	34.7	16	48	32.7
2	3	6	6.1	1	2	2.0	3	6	6.1
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	49	181	100	49	185	100	49	182	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Wewenang (X₂), responden yang menjawab item pernyataan X₂.1, memperoleh skor 190 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X₂.2, memperoleh

skor 194 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3, memperoleh skor 195 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.4, memperoleh skor 192 dengan kategori **Tinggi**. responden yang menjawab item pernyataan X2.5, memperoleh skor 190 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.6, memperoleh skor 184 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.7, memperoleh skor 189 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X2.8 memperoleh skor 181 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan X2.9 memperoleh skor 185 dengan kategori **Tinggi** dan Responden yang menjawab item pernyataan X2.10 memperoleh skor 182 dengan kategori **Tinggi**.

4.2.3. Gambaran Umum Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) yang disi oleh 49 responden (sampel) dapat divisualisasikan melaluti tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Skor	ITEM											
	Y _{1.1}			Y _{1.2}			Y _{1.3}			Y _{1.4}		
	F	Skor	%									
5	11	55	22.4	7	35	14.3	10	50	20.4	8	40	16.3
4	24	86	49	30	120	61.2	28	112	57.1	23	92	46.9
3	13	39	26.5	11	33	22.4	10	30	20.4	17	51	34.7
2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	49	182	100	49	190	100	49	194	100	49	185	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.1} memperoleh skor 182 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.2} memperoleh skor 190 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.3} memperoleh skor 194 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.4} memperoleh skor 185 dengan kategori **Tinggi**.

pernyataan Y_{1.3} memperoleh skor 194 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan Y_{1.4} memperoleh skor 185 dengan kategori **Tinggi**.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 49 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

4.3.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Pembagian kerja (X₁)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X₁

Variabel	Sub variable	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t_{hitung}	t_{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Pembagian kerja (X ₁)		X1.1	16.093	1.677	Valid	0.964	> 0,60 = reliabel
		X1.2	21.565	1.677	Valid		
		X1.3	20.007	1.677	Valid		
		X1.4	11.503	1.677	Valid		
		X1.5	10.700	1.677	Valid		
		X1.6	13.992	1.677	Valid		
		X1.7	24.854	1.677	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pembagian kerja (X₁) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.964 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Pembagian kerja reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Wewenang (X2)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X2)

Variabel	Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Wewenang (X ₂)		X2.1	14.858	1.677	Valid	0.967	> 0,60 = reliabel
		X2.2	14.323	1.677	Valid		
		X2.3	14.073	1.677	Valid		
		X2.4	8.924	1.677	Valid		
		X2.5	10.571	1.677	Valid		
		X2.6	13.833	1.677	Valid		
		X2.7	11.818	1.677	Valid		
		X2.8	13.455	1.677	Valid		
		X2.9	13.382	1.677	Valid		
		X2.10	15.445	1.677	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Wewenang (X₂) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.967 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel wewenang (X₂) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

4.3.1.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Efektivitas Kerja (Y)		Item 1	12.271	1.677	Valid	0.909	> 0,60 = reliabel
		Item 2	13.100	1.677	Valid		
		Item 3	18.552	1.677	Valid		
		Item 4	11.302	1.677	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.909 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Variabel Efektivitas Kerja Karyawan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

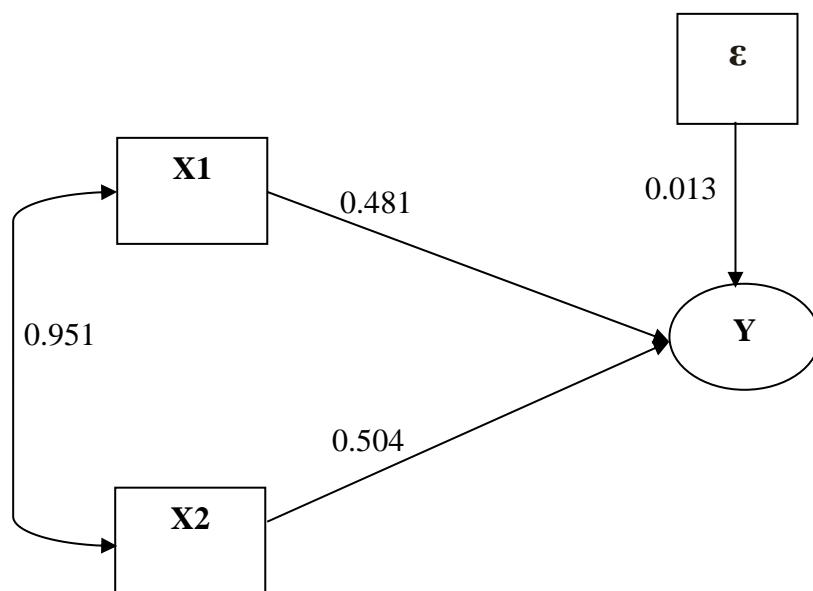
4.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parzial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 49 orang responden, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Pembagian kerja (X1) yang diukur terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh variabel Pembagian kerja (X1) secara langsung terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.481 atau 48.1 %, sedangkan variabel Wewenang (X2) sebesar 0.504 atau sebesar 50.4%, hal ini menandakan bahwa variabel wewenang (X2), yang diukur terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) Besarnya pengaruh variabel wewenang (X2) yang secara langsung terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.504 atau 50.4 %.

Sedangkan ϵ = epsilon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0,013 atau sebesar 1.3%. Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi

(R Square) sebesar 0.987, ini berarti sekitar 98.7 % pengaruh yang ada terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) oleh variabel Pembagian kerja (X₁) dan variabel Wewenang (X₂) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0,013 atau 1.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yaitu Kompetensi, dimana menurut Sudarmanto, (2014:46) “Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Efektivitas Kerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3.1 Path Analisis

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel wewenang (X₂) dengan nilai sebesar 0.504 atau 50.4% terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

4.5 Pengujian Hipotesis

4.5.1. Pengaruh Variabel Pembagian kerja (X1), dan Wewenang (X2) Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo

Pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel Pembagian kerja (X1) dan Wewenang (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada taraf 0.987%. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Pembagian kerja (X1) dan Wewenang (X2) secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo **Diterima.**

4.5.2 Pengaruh Pembagian kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) UD. Sehat Indah Gorontalo.

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Pembagian kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat keterpengaruan sebesar 0.481 atau 48.1% dengan nilai *probability sig* $0.000 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pembagian kerja (X₁) secara Parsial berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo **Diterima.**

4.5.3 Pengaruh Wewenang (X₂) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan Variabel Pembagian Kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) dengan tingkat keterpengaruan sebesar 0.504 atau 50.4% dengan nilai *probability sig* $0.000 < Probability \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Wewenang (X₂) secara Parsial berpengaruh Signifikan

terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo
Diterima.

4.6 Korelasi Antar Variabel X

1. Korelasi X1 dengan X2

Korelasi Pembagian kerja (X1) dengan Wewenang (X2) sebesar 0.951 hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat tinggi atau sangat Kuat antara variabel Pembagian kerja dan Wewenang, dimana berdasarkan tabel 3.3 Koefisian korelasi berada pada interval 0.800 – 1.000 dengan kategori sangat kuat atau sangat tinggi.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Variabel Pembagian kerja (X1) dan Wewenang (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Temuan penelitian yang dilakukan pada UD. Sehat Indah Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung yang positif dan signifikan secara simultan oleh variabel Pembagian kerja (X1) dan Wewenang (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) UD. Sehat Indah Gorontalo. Hal ini dapat dijelaskan, dimana dalam hal Pembagian kerja dan Wewenang pada UD. Sehat Indah Gorontalo telah berjalan dengan baik dan mendukung tercapainya efektivitas kerja yang diharapkan. Makna dari pengaruh positif dan signifikan adalah bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh Pembagian kerja dan Wewenang memberi dampak positif atau baik pada peningkatan efektivitas kerja pegawai dan pengaruhnya tersebut nyata dan kuat.

Apa yang dilakukan oleh organisasi dalam mewujudkan tingkat efektivitas kerja yang lebih baik lagi tercermin dari Pembagian kerja yang terbuka terhadap setiap saran, masukan dan bahkan kritik yang disampaikan oleh para karyawan yang tujuan utamanya adalah demi memperbaiki apa yang dirasakan belum baik serta lebih meningkatkan lagi apa yang perlu ditingkatkan.

Hal ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013: 105), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik.

Hasil penelitian yang saya lakukan di atas juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yupiter Mendorfa, 2018. Pengaruh pembagian kerja dan pendeklegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan Pembagian kerja dan Wewenang berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

4.7.2 Pengaruh Pembagian kerja (X1) dan Wewenang (X2) secara *Parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

1. Pembagian kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 49 responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Pembagian kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dimana variabel Pembagian kerja memiliki nilai yang rendah menunjukkan bahwa masih ada hal yang harus diperbaiki dalam proses pembagian

kerja yang dilakukan. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan oleh karena jika organisasi salah dalam melakukan pembagian kerja maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan dan pada akhirnya efektivitas kerja yang diharapkan tidak akan tercapai. Adpun proses pembagian kerja pada UD. Sehat Indah sudah berjalan dengan baik dimana hasil dari pembagian kerja tersebut dapat mewujudkan efektivitas kerja yang diharapkan.

Hasil penelitian di atas diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai, Deddy Mulyadi (2012:7) mengemukakan bahwa teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan.

Hasil Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika Diyah Pangastuti, 2013. Pengaruh pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan BTN Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1). Pengaruh pendeklegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan, 2). Pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan, 3). Interaksi pengaruh antara pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN kantor Cabang Surakarta yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Hasil analisis data dan pembahasan menyatakan bahwa : 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendeklegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan, 2). Tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja, 3).

Terdapat interaksi pengaruh positif dan signifikan antara pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Wewenang (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 49 responden menunjukan bahwa variabel Wewenang berpengaruh dominan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dimana secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan variabel Wewenang (X2) terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel wewenang menunjukkan bahwa adanya kolaborasi yang baik antara organisasi dengan karyawan, dimana proses pemberian wewenang yang dilakukan oleh organisasi sudah sesuai dengan orang atau karyawan yang diberikan wewenang. Selama ini proses pemberian wewenang di UD. Sehat Indah Gorontalo telah berjalan baik dimana hal ini ditunjukkan dengan capaian hasil kerja yang sesuai dengan harapan sehingga meningkatkan efektivitas kerja para karyawan. Semakin baik proses pemberian wewenang, maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Hal ini diperkuat Teori yang dikemukakan oleh Etzioni (Tangkilisan, 2014:139), efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan saran tertentu yang tersedia dalam memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu di antara anggota-anggotanya.

Hal ini jelas harus dilakukan oleh organisasi, dimana wewenang yang baik dan terbuka akan lebih mendorong para Karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan berusaha memberikan hasil kerja yang baik pula bagi

organisasi. Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika Diyah Pangastuti, 2013. Pengaruh pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan BTN Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1). Pengaruh pendeklegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan, 2). Pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan, 3). Interaksi pengaruh antara pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN kantor Cabang Surakarta yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Hasil analisis data dan pembahasan menyatakan bahwa : 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendeklegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan, 2). Tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja, 3). Terdapat interaksi pengaruh positif dan signifikan antara pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel Pembagian Kerja (X_1) dan Wewenang (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.
2. Bahwa variabel Pembagian Kerja (X_1) secara Parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.
3. Bahwa variabel Wewenang (X_2) secara Parsial Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Sehat Indah Gorontalo.

5.2. Saran

Adapun hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja Karyawan antara lain :

1. Bahwa sehubungan dengan nilai dari Pembagian Kerja yang lebih kecil, maka sudah seharusnya organisasi terus memperbaiki proses pembagian kerja dalam mewujudkan efektivitas kerja yang diharapkan.
2. Bahwa masih adanya variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini hendaknya dapat ditindak lanjuti oleh para peneliti lainnya seperti masalah

Kompetensi. Menurut Sudarmanto, (2014:46) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, strategi keunggulan kompetitif*, Edisi Pertama BPFE. Jogyakarta.
- A. M Sardiman 2011. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*: Bandung, Rajawali Pers.
- Fahmi, 2014. *Manajemen*. PT. Gramedia Jakarta
- Ghozali, Imam. 2015. *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Gordon, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, ed Revisi*. BPFE Jogyakarta
- Griffin R, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Cipta Rineka Jakarta
- Hadari Nawawi, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hamalik Oemar, 2014. *Kurikulum dan pembelajaran*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- _____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Joseph Mundung, 2015. *Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kelurahan bahu*.
- Kusdi, 2014. *Manajemen Organisasi* MIPA UM. Malang.
- Magdalena, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Jogyakarta
- Mangkunegara. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Penerbit Rafika Aditama, Bandung.
- Martoyo, Susilo, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Jogyakarta.

- Marzuki, 2013. *Manajemen Kinerja dan organisasi*. Balai Pustaka Jakarta
- Moenir, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Tujuh*. Penribit Alfabeta Bandung
- Munandar Ashar,2015. *IndustridanOrganisasi*.Jakarta.
- Nitisemito, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE Jogyakarta
- Riduwan. 2014. *MetodedanTeknikmenyusunTesis*. Penerbit. Alfabeta Bandung
- _____,2012.*MetodedanTeknikMenyusunTesis*,Penerbit Alfa Beta Bandung.
- Rivai, Veithsal. 2014. *ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan dariTeorikePraktik*.Jakarta : PT. Rajagrafindo
- RivaidanSagala. 2012. *ManajemenSumberDayaManusiauntuk Perusahaan dariTeorikePraktik*.Jakarta : PT. Rajagrafindo
- Sabardi, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta Jakarta
- Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. BPFE Jogyakarta
- SilalahiUlber, 2012. *PemahamanPraktisAsas-AsasManajemen*. Bandung; Mandarmaju.
- Simamora, Hendri, 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jogyakarta: Penerbit, STIE YKPN.
- _____, 2012. *JurnalSumberDayaManusia*,Cetakan I, PenerbitSTIE, YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono 2014. *StatistikaUntukpenelitian*. Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Sutarto, 2012. Efektifitas Kinerja Organisasi. PT. Cipta Rineka Jakarta
- Sutrisno Edi, 2014. *ManajemenSumberdayaManusia*. EdisiPertama. Jakarta: KencanaPrenada Media group.
- Suprihanto, 2013. *ManajemenSumberDayaManusia*.Universitas Terbuka. Karunika. Jakarta
- Steers, 2014. *Management*. Penerbit BPFE Jogyakarta
- Tangkilisan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Salemba empat Jakarta

QUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Quesioner :

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
 - a. No. Responden :
 - b. Umur :
 - c. Jenis Kelamin :
 - d. Pendidikan :

I. VARIABEL PEMBAGIAN KERJA (X₁)

A. Penempatan karyawan

1. Penempatan karyawan sesuai kemampuan
 - a. Selalu sesuai kemampuan
 - b. Sering sesuai kemampuan
 - c. Kadang-kadang sesuai kemampuan
 - d. Jarang sesuai kemampuan
 - e. Tidak pernah sesuai kemampuan
2. Penempatan karyawan sesuai keahlian
 - a. Selalu sesuai keahlian
 - b. Sering sesuai keahlian
 - c. Kadang-kadang sesuai keahlian
 - d. Jarang sesuai keahlian

- e. Tidak pernah sesuai keahlian
3. Penempatan karyawan sesuai keterampilan
- a. Selalu sesuai keterampilan
 - b. Sering sesuai keterampilan
 - c. Kadang-kadang sesuai keterampilan
 - d. Jarang sesuai keterampilan
 - e. Tidak pernah sesuai keterampilan

B. Beban kerja

- 1. Pembagian kerja karyawan senantiasa dinilai dari Tugas yang dipercayakan kepada karyawan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 2. Beban kerja merupakan Tanggung jawab karyawan yang harus dilakukan secara maksimal
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

C. Spesialisasi pekerjaan

1. Spesialisasi pekerjaan bagi karyawan merupakan Pekerjaan khusus yang membutuhkan keahlian khusus
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
2. Spesialisasi pekerjaan bagi karyawan merupakan Pekerjaan khusus yang membutuhkan keterampilan khusus
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

II. VARIABEL WEWENANG (X₂)

A. Tanggung Jawab, wewenang dan Akuntabilitas

1. Memberikan tugas-tugas tertentu ke tingkatan organisasi paling bawah,
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
2. Peran setiap individu organisasi melaksanakan tugas yang dilimpahkan,

- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah
3. Menerima tuntutan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas,
- a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Kadang-kadang
 - d. Jarang
 - e. Tidak pernah

B. Prinsip Skalar

- 1. Pendeklegasian harus ada garis wewenang yang jelas mengalir setingkat demi setingkat
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
- 2. Pendeklegasian harus jelas Kepada siapa dapat didelegasikan,
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu

- d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
3. Pemberian delegasi harus jelas siapa yang akan menerima delegasi
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju
4. Harus jelas Kepada siapa memberikan pertanggung jawaban
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Tidak setuju
 - e. Sangat tidak setuju

C. Prinsip Kesatuan Komando

1. Prinsip kesatuan komando senantiasa ditandai oleh Tanggung jawab bawahan kepada atasan
- a. Selalu oleh Tanggung jawab bawahan kepada atasan
 - b. Sering oleh Tanggung jawab bawahan kepada atasan
 - c. Kadang-kadang oleh Tanggung jawab bawahan kepada atasan
 - d. Jarang oleh Tanggung jawab bawahan kepada atasan
 - e. Tidak pernah oleh Tanggung jawab bawahan kepada atasan

2. Prinsip kesatuan komando senantiasa ditandai oleh Perintah yang berasal dari satu atasan
 - a. Selalu ditandai oleh Perintah yang berasal dari satu atasan
 - b. Sering ditandai oleh Perintah yang berasal dari satu atasan
 - c. Kadang-kadang ditandai oleh Perintah yang berasal dari satu atasan
 - d. Jarang ditandai oleh Perintah yang berasal dari satu atasan
 - e. Tidak pernah ditandai oleh Perintah yang berasal dari satu atasan
3. Prinsip kesatuan komando senantiasa menghindari Perintah yang tumpang tindih
 - a. Selalu menghindari Perintah yang tumpang tindih
 - b. Sering menghindari Perintah yang tumpang tindih
 - c. Kadang-kadang menghindari Perintah yang tumpang tindih
 - d. Jarang menghindari Perintah yang tumpang tindih
 - e. Tidak pernah menghindari Perintah yang tumpang tindih

III. VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA (Y)

1. Pencapaian efektivitas kerja disesuaikan tingkat produktivitas karyawan,
 - a. Selalu disesuaikan dengan tingkat produktivitas karyawan
 - b. Sering disesuaikan dengan tingkat produktivitas karyawan
 - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan tingkat produktivitas karyawan
 - d. Jarang disesuaikan dengan tingkat produktivitas karyawan
 - e. Tidak pernah disesuaikan dengan tingkat produktivitas karyawan
2. Proses pencapaian efektivitas kerja senantiasa disesuaikan dengan tingkat kemampuan adaptasi karyawan,

- a. Selalu disesuaikan dengan tingkat kemampuan adaptasi karyawan
 - b. Sering disesuaikan dengan tingkat kemampuan adaptasi karyawan
 - c. Kadang-kadang disesuaikan dengan tingkat kemampuan adaptasi karyawan
 - d. Jarang disesuaikan dengan tingkat kemampuan adaptasi karyawan
 - e. Tidak pernah disesuaikan dengan tingkat kemampuan adaptasi karyawan
3. Tingkat kepuasan karyawan senantiasa akan mendorong pencapaian efektivitas kerja,
- a. Selalu akan mendorong pencapaian efektivitas kerja
 - b. Sering akan mendorong pencapaian efektivitas kerja
 - c. Kadang-kadang akan mendorong pencapaian efektivitas kerja
 - d. Jarang akan mendorong pencapaian efektivitas kerja
 - e. Tidak pernah akan mendorong pencapaian efektivitas kerja
4. Ketersediaan sumber daya manusia berkualitas senantiasa akan menjamin tercapainya efektivitas kerja karyawan,
- a. Selalu menjamin tercapainya efektivitas kerja karyawan
 - b. Sering menjamin tercapainya efektivitas kerja karyawan
 - c. Kadang-kadang menjamin tercapainya efektivitas kerja karyawan
 - d. Jarang menjamin tercapainya efektivitas kerja karyawan
 - e. Tidak Pernah menjamin tercapainya efektivitas kerja karyawan

Lampiran 2. Data Ordinal

VARIABEL X1 PEMBAGIAN KERJA

NO	ITEM PERTANYAAN							JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	4	4	4	5	4	5	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	3	4	3	4	26
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	3	4	4	4	3	4	4	26
8	3	4	4	4	3	4	4	26
9	3	4	4	4	3	4	4	26
10	5	4	4	4	5	4	4	30
11	2	4	4	4	2	4	4	24
12	5	5	5	4	5	4	5	33
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	5	4	5	4	5	33
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	5	5	4	5	4	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	5	5	5	4	5	4	5	33
19	4	4	4	4	4	4	4	28
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	3	3	3	3	3	3	3	21
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	3	3	3	3	3	3	3	21
34	4	4	4	4	4	4	4	28
35	3	3	3	3	3	3	3	21
36	3	3	3	3	3	3	3	21
37	3	3	3	3	3	3	3	21
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	2	3	2	4	4	2	2	19
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	5	5	5	5	5	5	5	35
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	5	4	4	4	4	29

45	4	4	4	4	4	4	4	28
46	3	3	2	3	3	3	3	20
47	4	4	4	4	2	4	4	26
48	4	3	4	4	4	4	4	27
49	3	3	3	3	3	3	3	21

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	13,000	0,265	0,306	0,351	-0,507	2,154
	4,000	23,000	0,469	0,776	0,300	0,757	3,256
	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,480
	3,000	12,000	0,245	0,245	0,314	-0,691	1,000
	4,000	27,000	0,551	0,796	0,283	0,827	2,339
	5,000	10,000	0,204	1,000	0,000		3,672
	3,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	9,000	0,184	0,224	0,300	-0,757	1,992
	4,000	27,000	0,551	0,776	0,300	0,757	3,146
4,000	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,480
	3,000	11,000	0,224	0,224	0,300	-0,757	1,000
	4,000	31,000	0,633	0,857	0,226	1,068	2,451
5,000	5,000	7,000	0,143	1,000	0,000		3,914
	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	13,000	0,265	0,306	0,351	-0,507	2,154
	4,000	23,000	0,469	0,776	0,300	0,757	3,256
6,000	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,480
	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	11,000	0,224	0,245	0,314	-0,691	2,233
	4,000	30,000	0,612	0,857	0,226	1,068	3,558
7,000	5,000	7,000	0,143	1,000	0,000		4,993
	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	10,000	0,204	0,224	0,300	-0,757	2,187
	4,000	28,000	0,571	0,796	0,283	0,827	3,442
	5,000	10,000	0,204	1,000	0,000		4,802

Succesive Interval

4	4	4	4	4	4	4
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
4,480	3,672	4,480	3,914	4,480	4,993	4,802
3,256	2,339	3,146	3,914	3,256	4,993	3,442
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
3,256	2,339	3,146	1,000	3,256	2,233	3,442
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
2,154	2,339	3,146	2,451	2,154	3,558	3,442
2,154	2,339	3,146	2,451	2,154	3,558	3,442

2,154	2,339	3,146	2,451	2,154	3,558	3,442
4,480	2,339	3,146	2,451	4,480	3,558	3,442
1,000	2,339	3,146	2,451	1,000	3,558	3,442
4,480	3,672	4,480	2,451	4,480	3,558	4,802
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
4,480	3,672	4,480	2,451	4,480	3,558	4,802
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
4,480	3,672	4,480	2,451	4,480	3,558	4,802
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
4,480	3,672	4,480	2,451	4,480	3,558	4,802
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
4,480	3,672	4,480	3,914	4,480	4,993	4,802
2,154	1,000	1,992	1,000	2,154	2,233	2,187
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
4,480	3,672	4,480	3,914	4,480	4,993	4,802
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
2,154	1,000	1,992	1,000	2,154	2,233	2,187
2,154	1,000	1,992	1,000	2,154	2,233	2,187
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
2,154	1,000	1,992	1,000	2,154	2,233	2,187
2,154	1,000	1,992	1,000	2,154	2,233	2,187
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
2,154	1,000	1,992	1,000	2,154	2,233	2,187
2,154	1,000	1,992	1,000	2,154	2,233	2,187
2,154	1,000	1,992	1,000	2,154	2,233	2,187
4,480	3,672	4,480	3,914	4,480	4,993	4,802
1,000	1,000	1,000	2,451	3,256	1,000	1,000
4,480	3,672	4,480	3,914	4,480	4,993	4,802
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
4,480	3,672	4,480	3,914	4,480	4,993	4,802
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
3,256	2,339	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
2,154	1,000	1,000	1,000	2,154	2,233	2,187
3,256	2,339	3,146	2,451	1,000	3,558	3,442
3,256	1,000	3,146	2,451	3,256	3,558	3,442
2,154	1,000	1,992	1,000	2,154	2,233	2,187

II. VARIABEL X2 WEWENANG

NO	ITEM PERTANYAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
8	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
9	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
10	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
11	2	4	4	4	2	3	2	3	3	3	30
12	5	5	5	4	5	3	5	3	3	3	41
13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	32
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	2	3	2	4	4	2	3	2	3	2	27
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32

47	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	36
48	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	37
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	13,000	0,265	0,306	0,351	-0,507	2,154
	4,000	23,000	0,469	0,776	0,300	0,757	3,256
	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,480
	3,000	12,000	0,245	0,245	0,314	-0,691	1,000
2,000	4,000	27,000	0,551	0,796	0,283	0,827	2,339
	5,000	10,000	0,204	1,000	0,000		3,672
	3,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	10,000	0,204	0,224	0,300	-0,757	2,187
	4,000	27,000	0,551	0,776	0,300	0,757	3,413
3,000	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,748
	3,000	11,000	0,224	0,224	0,300	-0,757	1,000
	4,000	31,000	0,633	0,857	0,226	1,068	2,451
	5,000	7,000	0,143	1,000	0,000		3,914
	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
4,000	3,000	13,000	0,265	0,306	0,351	-0,507	2,154
	4,000	23,000	0,469	0,776	0,300	0,757	3,256
	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,480
	3,000	11,000	0,224	0,224	0,300	-0,757	1,000
	4,000	31,000	0,633	0,857	0,226	1,068	2,451
5,000	5,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	13,000	0,265	0,306	0,351	-0,507	2,154
	4,000	23,000	0,469	0,776	0,300	0,757	3,256
	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,480
	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
6,000	3,000	16,000	0,327	0,367	0,377	-0,339	2,261
	4,000	23,000	0,469	0,837	0,247	0,981	3,423
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,656
	2,000	2,000	0,041	0,041	0,088	-1,741	1,000
	3,000	14,000	0,286	0,327	0,361	-0,450	2,191
7,000	4,000	22,000	0,449	0,776	0,300	0,757	3,282
	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000		4,480
	2,000	3,000	0,061	0,061	0,121	-1,545	1,000
	3,000	17,000	0,347	0,408	0,388	-0,232	2,206
	4,000	21,000	0,429	0,837	0,247	0,981	3,308
8,000	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,487
	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	17,000	0,347	0,367	0,377	-0,339	2,470
	4,000	23,000	0,469	0,837	0,247	0,981	3,691
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,924
9,000	2,000	3,000	0,061	0,061	0,121	-1,545	1,000
	3,000	16,000	0,327	0,388	0,383	-0,285	2,174
	4,000	22,000	0,449	0,837	0,247	0,981	3,281
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,487
	2,000	8,000	0,163	1,000	0,000		4,487

Succesive Interval

4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	2,261	3,282	2,206	2,470	2,174
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	3,423	4,480	3,308	3,691	3,281
3,256	2,339	3,413	3,914	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	2,261	3,282	2,206	2,470	2,174
3,256	2,339	3,413	1,000	3,256	2,261	3,282	2,206	2,470	2,174
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
2,154	2,339	3,413	2,451	2,154	3,423	2,191	3,308	3,691	3,281
2,154	2,339	3,413	2,451	2,154	3,423	2,191	3,308	3,691	3,281
2,154	2,339	3,413	2,451	2,154	2,261	2,191	2,206	2,470	2,174
4,480	2,339	3,413	2,451	4,480	3,423	4,480	3,308	3,691	3,281
1,000	2,339	3,413	2,451	1,000	2,261	1,000	2,206	2,470	2,174
4,480	3,672	4,748	2,451	4,480	2,261	4,480	2,206	2,470	2,174
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	2,261	3,282	2,206	2,470	2,174
4,480	3,672	4,748	2,451	4,480	4,656	4,480	4,487	4,924	4,487
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	1,000	3,282	1,000	1,000	1,000
4,480	3,672	4,748	2,451	4,480	4,656	4,480	4,487	4,924	4,487
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
4,480	3,672	4,748	2,451	4,480	4,656	4,480	4,487	4,924	4,487
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,656	4,480	4,487	4,924	4,487
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,261	2,191	2,206	2,470	2,174
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,656	4,480	4,487	4,924	4,487
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,261	2,191	2,206	2,470	2,174
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,656	4,480	4,487	4,924	4,487
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,261	2,191	2,206	2,470	2,174
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,261	2,191	2,206	2,470	2,174
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,261	2,191	2,206	2,470	2,174
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,261	2,191	2,206	2,470	2,174
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,656	4,480	4,487	4,924	4,487
1,000	1,000	1,000	2,451	3,256	1,000	2,191	1,000	2,470	1,000
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,656	4,480	4,487	4,924	4,487
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
4,480	3,672	4,748	3,914	4,480	4,656	4,480	4,487	4,924	4,487
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
3,256	2,339	3,413	2,451	3,256	3,423	3,282	3,308	3,691	3,281
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	3,423	2,191	2,206	3,691	2,174
3,256	2,339	3,413	2,451	1,000	3,423	3,282	1,000	3,691	3,281
3,256	1,000	3,413	2,451	3,256	3,423	1,000	3,308	3,691	3,281
2,154	1,000	2,187	1,000	2,154	2,261	2,191	2,206	2,470	1,000

VARIABEL Y
EFEKTIVITAS KERJA

NO	ITEM PERTANYAAN				JUMLAH
	1	2	3	4	
1	4	4	4	3	15
2	5	5	5	4	19
3	4	5	4	4	17
4	4	4	4	3	15
5	4	3	4	3	14
6	4	4	4	4	16
7	3	4	4	4	15
8	3	4	4	4	15
9	3	4	4	3	14
10	5	4	4	4	17
11	2	4	4	3	13
12	5	4	5	3	17
13	4	4	4	3	15
14	5	4	5	5	19
15	4	4	4	2	14
16	5	4	5	5	19
17	4	4	4	4	16
18	5	4	5	5	19
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	5	20
23	3	3	3	3	12
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	16
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	4	4	4	4	16
31	4	4	4	4	16
32	3	3	3	3	12
33	3	3	3	3	12
34	4	4	4	4	16
35	3	3	3	3	12
36	3	3	3	3	12
37	3	3	3	3	12
38	5	5	5	5	20
39	4	2	2	3	11
40	5	5	5	5	20
41	4	4	4	4	16
42	5	5	5	5	20

43	4	4	4	4	16
44	4	4	4	4	16
45	4	4	4	4	16
46	3	3	3	4	13
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	3	3	3	3	12

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	13,000	0,265	0,286	0,340	-0,566	2,318
	4,000	24,000	0,490	0,776	0,300	0,757	3,496
	5,000	11,000	0,224	1,000	0,000	4,748	
2,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	11,000	0,224	0,245	0,314	-0,691	2,233
	4,000	30,000	0,612	0,857	0,226	1,068	3,558
	5,000	7,000	0,143	1,000	0,000	4,993	
3,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	10,000	0,204	0,224	0,300	-0,757	2,187
	4,000	28,000	0,571	0,796	0,283	0,827	3,442
	5,000	10,000	0,204	1,000	0,000	4,802	
4,000	2,000	1,000	0,020	0,020	0,049	-2,045	1,000
	3,000	17,000	0,347	0,367	0,377	-0,339	2,470
	4,000	23,000	0,469	0,837	0,247	0,981	3,691
	5,000	8,000	0,163	1,000	0,000	4,924	

Succesive Interval

4	4	4	3
3,496	3,558	3,442	2,470
4,748	4,993	4,802	3,691
3,496	4,993	3,442	3,691
3,496	3,558	3,442	2,470
3,496	2,233	3,442	2,470
3,496	3,558	3,442	3,691
2,318	3,558	3,442	3,691
2,318	3,558	3,442	3,691
2,318	3,558	3,442	2,470
4,748	3,558	3,442	3,691
1,000	3,558	3,442	2,470
4,748	3,558	4,802	2,470
3,496	3,558	3,442	2,470
4,748	3,558	4,802	4,924
3,496	3,558	3,442	1,000
4,748	3,558	4,802	4,924
3,496	3,558	3,442	3,691
4,748	3,558	4,802	4,924
3,496	3,558	3,442	3,691
3,496	3,558	3,442	3,691
3,496	3,558	3,442	3,691
4,748	4,993	4,802	4,924
2,318	2,233	2,187	2,470
3,496	3,558	3,442	3,691

4,748	4,993	4,802	4,924
3,496	3,558	3,442	3,691
3,496	3,558	3,442	3,691
2,318	2,233	2,187	2,470
2,318	2,233	2,187	2,470
3,496	3,558	3,442	3,691
3,496	3,558	3,442	3,691
2,318	2,233	2,187	2,470
2,318	2,233	2,187	2,470
3,496	3,558	3,442	3,691
2,318	2,233	2,187	2,470
2,318	2,233	2,187	2,470
2,318	2,233	2,187	2,470
4,748	4,993	4,802	4,924
3,496	1,000	1,000	2,470
4,748	4,993	4,802	4,924
3,496	3,558	3,442	3,691
4,748	4,993	4,802	4,924
3,496	3,558	3,442	3,691
3,496	3,558	3,442	3,691
3,496	3,558	3,442	3,691
3,496	3,558	3,442	3,691
2,318	2,233	2,187	3,691
3,496	3,558	3,442	3,691
3,496	3,558	3,442	3,691
2,318	2,233	2,187	2,470

Lampiran3 :HasilUjiValiditasdanReliabilitas

		Correlations							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1
	Pearson Correlation	1	,831**	,838**	,660**	,872**	,747**	,869**	,920**
x1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,831**	1	,926**	,805**	,755**	,822**	,957**	,953**
x1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,838**	,926**	1	,758**	,703**	,852**	,964**	,946**
x1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,660**	,805**	,758**	1	,660**	,903**	,770**	,859**
x1.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,872**	,755**	,703**	,660**	1	,592**	,722**	,842**
x1.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,747**	,822**	,852**	,903**	,592**	1	,876**	,898**
x1.6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,869**	,957**	,964**	,770**	,722**	,876**	1	,964**
x1.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,920**	,953**	,946**	,859**	,842**	,898**	,964**	1
x1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,964	,966	7

Correlations

		Pearson Correlation	,921**	,858**	,773**	,649**	,858**	,632**	1	,617**	,632**	,656**	,865**
	x2.7	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	x2.8	Pearson Correlation	,696**	,690**	,727**	,617**	,696**	,923**	,617**	1	,908**	,923**	,891**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	x2.9	Pearson Correlation	,682**	,686**	,690**	,651**	,613**	,983**	,632**	,908**	1	,956**	,890**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	x2.1	Pearson Correlation	,736**	,734**	,768**	,667**	,610**	,970**	,656**	,923**	,956**	1	,914**
	0	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	x2	Pearson Correlation	,908**	,902**	,899**	,793**	,839**	,896**	,865**	,891**	,890**	,914**	1
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,967	,968	10

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y
	Pearson Correlation	1	,639**	,771**	,668**	,873**
y1.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,639**	1	,876**	,659**	,886**
y1.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,771**	,876**	1	,697**	,938**
y1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,668**	,659**	,697**	1	,855**
y1.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	49	49	49	49	49
	Pearson Correlation	,873**	,886**	,938**	,855**	1
y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	49	49	49	49	49

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,909	,911	4

Lampiran4 :HasilUjiFrequency

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5,00	11	22,4	22,4
	4,00	23	46,9	69,4
Valid	3,00	13	26,5	95,9
	2,00	2	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5,00	10	20,4	20,4
	4,00	27	55,1	75,5
Valid	3,00	12	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5,00	11	22,4	22,4
	4,00	27	55,1	77,6
Valid	3,00	9	18,4	95,9
	2,00	2	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5,00	7	14,3	14,3
	4,00	31	63,3	77,6
Valid	3,00	11	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0

x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	23	46,9	46,9	69,4
Valid	3,00	13	26,5	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	14,3	14,3	14,3
4,00	30	61,2	61,2	75,5
Valid	3,00	11	22,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
4,00	28	57,1	57,1	77,6
Valid	3,00	10	20,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	23	46,9	46,9	69,4
Valid	3,00	13	26,5	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	10	20,4	20,4
	4,00	27	55,1	75,5
	3,00	12	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	11	22,4	22,4
	4,00	27	55,1	77,6
	3,00	10	20,4	98,0
	2,00	1	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0

x2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	7	14,3	14,3
	4,00	31	63,3	77,6
	3,00	11	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0

x2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5,00	11	22,4	22,4
	4,00	23	46,9	69,4
	3,00	13	26,5	95,9
	2,00	2	4,1	100,0
	Total	49	100,0	100,0

x2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	23	46,9	46,9	63,3
Valid 3,00	16	32,7	32,7	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	22	44,9	44,9	67,3
Valid 3,00	14	28,6	28,6	95,9
2,00	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	21	42,9	42,9	59,2
Valid 3,00	17	34,7	34,7	93,9
2,00	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	23	46,9	46,9	63,3
Valid 3,00	17	34,7	34,7	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

x2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	22	44,9	44,9	61,2
Valid 3,00	16	32,7	32,7	93,9
2,00	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	22,4	22,4	22,4
4,00	24	49,0	49,0	71,4
Valid 3,00	13	26,5	26,5	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	14,3	14,3	14,3
4,00	30	61,2	61,2	75,5
Valid 3,00	11	22,4	22,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	20,4	20,4	20,4
4,00	28	57,1	57,1	77,6
Valid 3,00	10	20,4	20,4	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	16,3	16,3	16,3
4,00	23	46,9	46,9	63,3
Valid 3,00	17	34,7	34,7	98,0
2,00	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Lampiran5 :Korelasi

		Correlations		
		x1	x2	y
	Pearson Correlation	1	,951**	,974**
x1	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	49	49	49
	Pearson Correlation	,951**	1	,987**
x2	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	49	49	49
	Pearson Correlation	,974**	,987**	1
y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	49	49	49

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

Lampiran 6 : Hasil Uji Hipotesis

Model Summary

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	,993 ^a	,987	,986	,29966	,987	1715,438	2	46	,000

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	308,074	2	154,037	1715,438	,000 ^b
	Residual	4,131	46	,090		
	Total	312,204	48			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	,595	,262	2,269	,028
	x1	,206	,031	6,758	,000
	x2	,242	,021	11,551	,000

a. Dependent Variable: y



**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo

Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 829976; E-mail: lembaga@penelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1545/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala UD. Sehat Indah Kota Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Iqbal Budiyarto Saputra

NIM : E2115074

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO





UD. SEHAT INDAH

SOLE DISRIBUTOR

Jl. Melati No. 1 Gorontalo 96100

Telp. (0435) 824425 - 831500

NPWP : 06.257.311.2.822.000 (PKP)

SURAT KETERANGAN

NO.06/SI/SPK/XI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

NAMA : IQBAL BUDIYARTO SAPUTRA

NIM : E2115074

FAKULTAS : EKONOMI

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG TERHADAP EFektifitas KERJA KARYAWAN PADA UD SEHAT INDAH, KOTA GORONTALO

Adalah benar-benar telah melakukan penelitian di perusahaan UD Sehat Indah , untuk kepentingan penyusunan Proposal Skripsi.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk di gunakan seperlunya

Gorontalo, 18 Nopember 2020



LIVIA GIASI SE

PIMPINAN



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001

Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0644/UNISAN-G/S-BP/XI/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ihsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	IQBAL BUDIYARTO SAPUTRA
NIM	:	E2115074
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWANPADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 35%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujiankan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 30 November 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

11/24/2020

IQBAL_BUDIYARTO_SAPUTRA_SKRIPSI.docx - E2115074



1606187325844_Perbaikan_E2115074_IQBAL_BUDIYARTO_SAPUTRA_SKRIPSI.docx

Nov 24, 2020

10327 words / 67068 characters

E2115074

IQBAL_BUDIYARTO_SAPUTRA_SKRIPSI.docx

Sources Overview

35%
OVERALL SIMILARITY

1	www.scribd.com INTERNET	6%
2	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16 SUBMITTED WORKS	4%
3	zh.scribd.com INTERNET	2%
4	id.123dok.com INTERNET	2%
5	digilib.unila.ac.id INTERNET	2%
6	www.neliti.com INTERNET	2%
7	journal.feb.unmul.ac.id INTERNET	2%
8	wartawarga.gunadarma.ac.id INTERNET	1%
9	jurnal.unigo.ac.id INTERNET	1%
10	repository.usu.ac.id INTERNET	1%
11	www.unmermadiun.ac.id INTERNET	1%
12	es.scribd.com INTERNET	<1%
13	www.docstoc.com INTERNET	<1%
14	eprints.stainkudus.ac.id INTERNET	<1%
15	ejurnal.unikarta.ac.id INTERNET	<1%
16	media.neliti.com INTERNET	<1%

11/24/2020

IQBAL_BUDIYARTO_SAPUTRA_SKRIPSI.docx - E2115074

17	jurnal.umt.ac.id INTERNET	<1%
18	www.slideshare.net INTERNET	<1%
19	core.ac.uk INTERNET	<1%
20	jimfeb.ub.ac.id INTERNET	<1%
21	text-id.123dok.com INTERNET	<1%
22	adoc.tips INTERNET	<1%
23	eprints.ung.ac.id INTERNET	<1%
24	123dok.com INTERNET	<1%
25	pt.scribd.com INTERNET	<1%
26	jurnal.unpand.ac.id INTERNET	<1%
27	docplayer.info INTERNET	<1%
28	eprints.dinus.ac.id INTERNET	<1%
29	ririnmarisah.blogspot.com INTERNET	<1%
30	ionsuit.unismuhluwuk.ac.id INTERNET	<1%
31	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%
32	moam.info INTERNET	<1%
33	sinta3.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%
34	repository.uin-suska.ac.id INTERNET	<1%
35	docobook.com INTERNET	<1%
36	id.scribd.com INTERNET	<1%
37	repository.widyatama.ac.id INTERNET	<1%
38	ekobis.stieriau-akbar.ac.id INTERNET	<1%
39	opil.ouplaw.com INTERNET	<1%
40	www.coursehero.com INTERNET	<1%

11/24/2020

IQBAL_BUDIYARTO_SAPUTRA_SKRIPSI.docx - E2115074

41	repository.ar-raniry.ac.id INTERNET	<1%
42	repository.fisip-untirta.ac.id INTERNET	<1%
43	Riskia Habiba Usman. "FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP PENDAPATAN PENGRAJIN SONGKOK DI KECAMATAN GR... CROSSREF	<1%
44	e-journal.president.ac.id INTERNET	<1%
45	eprints.iain-surakarta.ac.id INTERNET	<1%
46	habib30216017.blogspot.com INTERNET	<1%
47	alqisthijurnalsinjai.files.wordpress.com INTERNET	<1%
48	eprints.perbanas.ac.id INTERNET	<1%
49	johannessimatupang.wordpress.com INTERNET	<1%
50	Brigita Maria, Grace B Nangoi, Syermi S.E Mintalangi. "ANALISIS PENGENDALIAN INTERN SIKLUS PENJUALAN PADA UD. SEHAT IND... CROSSREF	<1%
51	samryaazza.blogspot.com INTERNET	<1%
52	eprints.umpo.ac.id INTERNET	<1%
53	etheses.uin-malang.ac.id INTERNET	<1%
54	inggitbelajar.wordpress.com INTERNET	<1%
55	repository.radenintan.ac.id INTERNET	<1%

Excluded search repositories:

- None

Excluded from Similarity Report:

- Bibliography
- Quotes
- Small Matches (less than 10 words).

Excluded sources:

- None