

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN
PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA
MULTI DINAMIKA KOTA
GORONTALO**

OLEH

JISMET

E.21.17.011

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian

Guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN
PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA
MULTI DINAMIKA KOTA
GORONTALO**

OLEH

JISMET

E.21.17.011

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana

dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal

Gorontalo,.....2023

Menyetujui,

Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE.,MM.
NIDN :0904017201

Pembimbing II


Wijin L. Husin, SE.,MM.
NIDN: 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN
PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA
MULTI DINAMIKA KOTA
GORONTALO

OLEH

JISMET

E.21.17.011

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
(Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Poppy Mu'jizat, SE.,MM
(Ketua penguji)
2. Zulkarnain, I Idris, SE., M.Si
(Anggota penguji)
3. Syamsul, SE., M.Si
(Anggota penguji)
4. Syaiful Pakaya, SE., MM
(Pembimbing utama)
5. Wiwin L. Husin,SE.,MM
(Pembimbing pendamping)

Mu'jizat
I. Idris
Syamsul
Syaiful Pakaya
Wiwin L. Husin

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Gorontalo, 2023

Yang membuat pernyataan



Jismet

NIM, E2117011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ *Pendidikan itu mengobarkan api, bukan mengisi bejana” - Socrates*
- ❖ *Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita.*
- ❖ *Angin tidak berhembus untuk menggoyangkan pepohonan, melainkan menguji kekuatan akarnya.*
- ❖ *Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini*

PERSEMBAHAN

- ❖ *Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku*
- ❖ *Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta*
- ❖ *Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejatiku*

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimbah ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

JISMET. E2117011. PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji *validitas* dan uji *reliabilitas*. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, yaitu sebesar 0,373 atau 37,3%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Pendeklegasian Wewenang (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, yakni sebesar 0,267 atau 26,7%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel Pembagian Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, yakni sebesar 0,395 atau 39,5%.



Kata kunci: pendeklegasian wewenang, pembagian kerja, prestasi kerja

ABSTRACT

JISMET. E2117011. THE EFFECT OF DELEGATION OF AUTHORITY AND WORK DIVISION ON EMPLOYEE WORK PERFORMANCE AT PT. AMARTA MULTI DINAMIKA OF GORONTALO CITY

This study aims to find the effect of Delegation of Authority (X1) and Work Division (X2) on Employee Work Performance at PT Amarta Multi Dinamika of Gorontalo City. The primary data collection is through a list of statements tested through validity and reliability tests. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that Delegation of Authority (X1) and Work Division (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Work Performance at PT Amarta Multi Dinamika of Gorontalo City, namely 0.373 or 37.3%. The second hypothesis testing results show that Delegation of Authority (X1) partially has a positive and significant effect on Employee Work Performance at PT Amarta Multi Dinamika of Gorontalo City, namely 0.267 or 26.7%. The third test results indicate that Work Division (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Work Performance at PT Amarta Multi Dinamika of Gorontalo City, namely 0.395 or 39.5%.

Keywords: delegation of authority, work division, work performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pendeklegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hantarkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Ibu Dr. Hj. Djuriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si Selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM selaku pembimbing I dan Ibu Wiwin L Husin,SE.,MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang Penelitian.....	1
Rumusan Masalah	11
Maksud dan tujuan Penelitian.....	12
Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
Kajian Pustaka	14
Pendelegasian Wewenang	14
Pengertian Pendelegasian Wewenang	14
Peranan Pendelegasian Wewenang	16
Unsur Pendelegasian Wewenang.....	18
Pendelegasian Wewenang yang Efektif	19
Prinsip-Prinsip Pendelegasian Wewenang	20
Indikator-indikator Pendelegasian Wewenang.....	24
Pembagian Kerja	25
Pengertian Pembagian Kerja	25

Tujuan Pembagian Kerja	28
Indikator Pembagian Kerja.....	30
Prestasi Kerja.....	31
Pengertian Prestasi Kerja	31
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	33
Indikator-Indikator Prestasi Kerja	38
Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	41
Hubungan Antara Variabel Penelitian	45
Hubungan antara Pendeklegasian Wewenang dan Prestasi Kerja.	45
Hubungan antara Pembagian Kerja dan Prestasi Kerja.....	46
Penilitian terdahulu	47
Kerangka Pemikiran	50
Hipotesis.....	52

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian	53
Metode Penelitian.....	53
Oprasional Variabel Penelitian	54
Populasi Dan Sampel	56
Jenis Dan Sumber Data	58
Teknik Pengumpulan Data	59
Pengujian Instrument Penelitian	60
Metode Analisis Data	63
Pengujian Hipotesis	65
Jadwal Penelitian	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambar umum lokasi Penelitian.....	67
Sejarah Singkat PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.....	67
Visi dan Misi	67
Tugas dan Fungsi	68
Struktur organisasi	69

Hasil penelitian	70
Deskriptif karakteristik responden	70
Deskriptif karakteristik variabel penelitian	72
Hasil uji Validitas dan Realibilitas.....	79
Analisis data statistik.....	81
Pengujian hipotesis	84
Pembahasan hasil penelitian	85

BAB V PENUTUP

Kesimpulan	91
Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel.1.1: Target dan Realisasi Penjualan Sepeda Motor PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo Tahun 2020 - 2022	9
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian	54
Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuisioner	56
Tabel 3.3. Tabel Populasi	57
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	61
Tabel 3.5. Jadwal Penelitian.....	66
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor	73
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendeklegasian Wewenang (X1)	73
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pembagian Kerja (X2).....	75
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan (Y)	77
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Pendeklegasian Wewenang (X1)	79
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pembagian Kerja (X2)	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)	80
Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y	83
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	51
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis.....	64
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo	69
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian.....	97
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	108
Lampiran 3 Deskriptif variabel penelitian	115
Lampiran 4 Uji validitas dan reliabilitas.....	123
Lampiran 5 Korelasi antara variabel X	132
Lampiran 6 Uji hipotesis.....	133
Lampiran 7 R table dan F table	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sistem manajemen sumber daya manusia atau kepersonaliaan sangatlah penting bagi perusahaan atau organisasi sektor usaha untuk mengatur, mengelola, dan memaksimalkan fungsi para karyawan sehingga dapat berfungsi secara maksimal dalam produktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran serta seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja sudah seharusnya terwujud dalam satuan kerja yang efektif, efisien, dan bermutu agar mampu memberikan pelayanan yang baik kepada para pelanggan. Elemen-elemen yang terdapat pada satuan unit kerja mencakup, pimpinan, staf, dan petugas lapangan yang saling terkait dan saling menunjang antara satu dengan yang lainnya. Setiap elemen yang ada melaksanakan tugas pokok dan fungsi sehari-hari juga memiliki beban kerja lain yang masih termasuk dalam ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya.

Jika dilihat dari sudut pandang ilmu manajemen terdapat beberapa persyaratan agar apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dikelola secara efektif, antara lain bahwa pimpinan organisasi dapat memahami dinamika, peluang serta ancaman yang terdapat pada organisasinya, serta mampu memahami permasalahan yang terjadi di luar organisasi secara luas serta sumber-sumber input dalam organisasi yang akan dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna

dengan melihat kelemahan dan kekuatan yang dimiliki kemudian memanfaatkan peluang yang datang dengan baik.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, maka sudah sewajarnyalah jika perusahaan perlu mengetahui bahwa keberadaan karyawan bukanlah sebagai benda ataupun alat melainkan sumber daya yang memiliki pikiran dan perasaan yang nantinya dapat mengaktifkan kekuatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan. Motivasi yang terdapat dalam diri karyawan mewakili perasaannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Oleh karenanya, perusahaan sangatlah penting mengetahui motivasi dari setiap karyawan yang dapat menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Perusahaan merupakan kumpulan dari orang-orang dan peralatan operasionalnya. Sehingga upaya pencapaian tujuan dalam memaksimalkan keuntungan dan berhasil atau tidaknya suatu misi perusahaan untuk mencapai tujuan, ditentukan oleh individu yang menjalankan dan manajemen yang melaksanakannya. Masalah manajemen sumber daya manusia akan selalu ada bila perusahaan masih menjalankan aktivitasnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi seorang manager dalam menggerakkan karyawannya, agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif bagi perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Seorang manager kantor dalam menggerakkan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan harus mempunyai ilmu pengetahuan dan seni, agar

karyawan mau melakukannya. Untuk itulah dibutuhkan sebuah organisasi yang akan menghimpun dan melindungi karyawan.

Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan peranan motivasi. Pada suatu perusahaan, motivasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar tercipta kemauan bekerja keras dengan memaksimalkan seluruh keterampilan dan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimum dan pada akhirnya mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Menurut Ismail (Cintya Yonanda, 2016;111) Prestasi kerja adalah sebuah tolak-ukur untuk menilai sukses atau berhasilnya seseorang. Orang tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugasnya juga ingin tahu buruk atau baik hasilnya, atau ada kemunduran atau kemajuan yang diperoleh. Selanjutnya Sikula (2015;57) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan evaluasi terstruktur dan sistematis untuk sebuah pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan dan diarahkan untuk pengembangan. Di sisi lain Dessler (2015;523) berpendapat bahwasannya, prestasi kerja merupakan perbandingan antara presepsi aktual anggota dengan ketetapan standar pada awal langkah, melibatkan beberapa jenis bentuk penghargaan.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan seluruh elemen yang dimiliki pada satuan unit kerja pada organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Diperolehnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik itu asalnya dari dalam individu setiap karyawan maupun asalnya dari luar individu karyawan tersebut.

Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan (Surya, 2015:24).

Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur tidak akan mengalami hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif dan begitu pula sebaliknya, bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur akan mengalami hambatan. Disebabkan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan

Rasa tanggung jawab karyawan mencerminkan kualitas, kapabilitas dan integritas yang dimiliki oleh karyawan. Hal seperti inilah yang menunjukkan kemampuan karyawan dalam berprestasi. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan organisasi.

Organisasi merupakan sarana yang paling berhubungan dengan penetapan kerja, yang diberikan kepada karyawan yang ditempatkan dalam bidang atau wewenangnya, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat terkoordinasi oleh atasan kepada bawahan dari puncak manajemen sampai kepada unit-unit yang terkecil.

Karyawan yang memiliki prestasi kerja diperoleh dari pemberian kesempatan kepada karyawan untuk melaksanakan/menjalankan wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan. Wewenang pekerjaan yang diberikan oleh organisasi terhadap para karyawan yang memiliki standar mutu (*quality*) untuk memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya untuk berprestasi. Namun kualitas kerja dari beberapa karyawan tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi tersebut, sehingga menyebabkan pendeklasian wewenang dan pembagian kerja kepada karyawan menjadi menurun.

Seperti yang diungkapkan oleh Gibson dalam D.M Hasibuan (2016), menyatakan bahwa, “Dua keputusan pengorganisasian yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pendeklasian wewenang dan pembagian kerja” . Dalam manajemen yang baik harus ada pendeklasian wewenang yang tegas serta koordinasi yang baik dan pembagian kerja yang tepat, agar pencapaian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Pendeklasian wewenang merupakan sesuatu yang vital dalam organisasi perusahaan. Ketika suatu organisasi makin besar maka masalah yang dihadapi makin banyak dan makin kompleks. Dalam keadaan demikian tugas-tugas pimpinan makin banyak dan makin kompleks juga, akibatnya dalam menangani seluruh tugas yang menjadi bebananya menjadi kurang efektif dan efisien. Untuk itulah, masalah pendeklasian wewenang harus mulai dipikirkan. Sutarto dalam

S.D, Santosa, S.,& Hamidi, N. (2017), mengatakan, wewenang adalah hak seorang pejabat untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Ia mengartikan pendeklegasian wewenang sebagai penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu kepada pejabat yang lain.

Pendeklegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Ketika seorang atasan tidak mau mendelegasikan wewenang, maka sesungguhnya organisasi itu tidak butuh siapa-siapa selain dia sendiri. Ketika atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat ia kerjakan sendiri, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendeklegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen.

Dalam sebuah organisasi terdapat berbagai macam dan jenis pekerjaan. Semakin besar dan kompleks sebuah organisasi, semakin banyak dan bervariasi pula jenis pekerjaan yang ada. Seluruh pekerjaan itu tidak dapat dilakukan sendiri oleh satu orang, tetapi melalui kelompok dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dengan baik dapat mencapai hasil lebih maksimal. Untuk itu diperlukan adanya suatu pembagian kerja di antara para karyawan tersebut.

Pembagian kerja merupakan sebuah kegiatan yang menjelaskan mengenai kewajiban dan kualifikasi yang ada dalam suatu pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan. Pembagian kerja ini biasanya mencakup tugas

tertentu yang harus dilakukan dan gambaran secara umum mengenai posisi karyawan pada pos pekerjaan tertentu serta kepada siapa harus bertanggung jawab. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*.

Menurut Baedhowi dalam S.D, Santosa, S.,& Hamidi, N. (2017), bahwa pembagian kerja merupakan sebuah kegiatan yang menjelaskan mengenai kewajiban dan kualifikasi yang ada dalam suatu pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan. Selanjutnya Baedhowi juga menjelaskan bahwa pembagian kerja ini biasanya mencakup tugas tertentu yang harus dilakukan dan gambaran secara umum mengenai posisi karyawan pada pos pekerjaan tertentu serta kepada siapa harus bertanggung jawab. Sedangkan menurut Assauri dalam Jeki Ali Akbar, dkk (2014), bahwa pembagian kerja adalah usaha manusia untuk meningkatkan usahanya.

Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike* (wikipedia.org). Adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (*the right man in the right place*) akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang manajer yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Perusahaan ini merupakan Unit Usaha yang bergerak di bidang pelayanan distributor penjualan sepeda motor. PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo merupakan kantor cabang serta memiliki beberapa *counter* yang digunakan untuk memajang produk sepeda motor yang akan dijual. PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo pertama kali berdiri tanggal 06 April 2010 di Kota Gorontalo. Sebagai perusahaan yang bergerak disektor otomotif, sudah barang tentu menghadapi banyaknya persaingan dari perusahaan sejenis, ataupun perusahaan lain yang berbeda. Karyawan yang merupakan unsur penting dalam organisasi tentunya sangatlah penting mendapat perhatian, khususnya mengenai prestasi kerja dari karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian Personalia di PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo yaitu (Bapak Irden Banang) yang merupakan salah seorang Supervisor (Spv) Personalia dan Survey, mengungkapkan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah karena pada kenyataanya sumber daya manusia itu memiliki permasalahan yang cukup kompleks. Untuk saat ini terdapat beberapa masalah dalam menghadapi atau mengelola sumber daya manusia, salah satunya mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Rendahnya prestasi kerja karyawan yang ada pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo terlihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kerjasama. Dari sisi kualitas kerja karyawan, contohnya seperti

tidak tercapainya target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan hal tersebut akan berdampak besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari realisasi penjualan dan target penjualan sepeda motor selama tiga tahun terakhir yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1: Target dan Realisasi Penjualan Sepeda Motor PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo Tahun 2020 - 2022

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Persentase pencapaian target/penjualan (%)
2020	1000	845	84,5%
2021	960	802	83,5%
2022	1250	1020	81,6%

Sumber: PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, 2023

Berdasarkan tabel diatas, bahwa target dan realisasi penjualan sepeda motor PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo selama tiga tahun terakhir tidak mencapai target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk tahun 2020, perusahaan menetapkan target penjualan sebanyak 1000 unit sepeda motor dan terealisasi hanya 845 unit dengan persentase pencapaian hanya sebesar 84.5%. Kemudian pada tahun 2021, perusahaan menetapkan target penjualan sebanyak 960 unit sepeda motor dan terealisasi hanya 802 unit dengan persentase pencapaian hanya sebesar 83.5%. Dan yang terakhir untuk tahun 2022, perusahaan menetapkan target penjualan sebanyak 1250 unit sepeda motor dan terealisasi hanya 1020 unit dengan persentase pencapaian hanya sebesar 81.6%.

Kemudian, keterampilan karyawan dalam bekerja masih minim, khususnya dalam keterampilan teknis, masih banyak karyawan yang belum mahir mengoperasikan aplikasi dalam komputer saat menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya, ketelitian dan kerapuhan karyawan dalam bekerja juga masih rendah,

karyawan masih banyak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan banyak berkas-berkas yang masih berada di meja yang tidak di rapikan.

Sedangkan untuk masalah kuantitas kerja yang terjadi dikantor, contohnya seperti pekerjaan yang harusnya diselesaikan hari ini, akan tetapi ditunda lagi dan nanti dikerjakan keesokan harinya. Dan selanjutnya untuk disiplin kerja karyawan, contohnya seperti pelanggaran terhadap disiplin waktu, yaitu masih banyak karyawan yang pulang sebelum jam kantor selesai, dan ada juga karyawan yang memperpanjang waktu istirahat, sehingga terlambat untuk beraktivitas kembali. Sedangkan untuk inisiatif karyawan yang cukup rendah, contohnya seperti karyawan terlihat seperti tidak memiliki inisiatif dalam bekerja, selalu menunggu perintah dari atasan baru bekerja. Dari sisi kerjasama, dimana masih rendahnya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, contohnya, masih banyak karyawan yang mengerjakan sesuatu secara sendiri-sendiri yang seharusnya akan lebih mudah jika dikerjakan bersama-sama. Hal tersebut disebabkan belum maksimalnya pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja kepada karyawan, sehingga berdampak terhadap prestasi kerja karyawan.

Pendeklegasian wewenang dari pimpinan kepada bawahan masih kurang tegas dan kurang lugas. Kurangnya tanggungjawab karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan Perangkapan tugas dalam pelaksanaan pembagian tugas masih sering terjadi sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya kurang berjalan dengan baik atau semestinya. Pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja sangat diperlukan didalam perusahaan, karena dengan adanya pendeklegasian wewenang maka perusahaan dapat menjalankan

operasi manajemen dengan baik, serta dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat perusahaan, terutama disaat terjadi perubahan susunan manajemen. Pembagian kerja 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.

Didasarkan dari fenomena tersebut mengindikasikan pentingnya memperhatikan faktor pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja dalam menciptakan prestasi kerja karyawan didalam perusahaan. Dengan demikian, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengajukan judul, **”Pengaruh Pendeklegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar Pengaruh Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar Pengaruh Pendeklegasian Wewenang (X1), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

3. Seberapa besar Pengaruh Pembagian Kerja (X2), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya pengaruh pendeklegasian wewenang (X1) dan pembagian kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pendeklegasian Wewenang (X1), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Pembagian Kerja (X2), secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

1.4. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang teori-teori serta ilmu manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan permasalahan yang dijadikan sumber penelitian yaitu pendeklegasian wewenang, pembagian kerja dan prestasi kerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh informasi dan data yang aktual sebagai bahan rekomendasi untuk upaya kemajuan serta perkembangan organisasi perusahaan khususnya pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti

Dari penelitian ini diharapkan bisa memperkaya wawasan dengan mempraktekan pengetahuan yang sudah didapat saat dilapangan, khususnya pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pendeklegasian Wewenang

2.1.1.1 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 dalam Pratama (2018), wewenang adalah hal seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Hasibuan dalam Utomo (2022), 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. Lebih lanjut Hasibuan menjelaskan bahwa pendeklegasian wewenang adalah bagian dari pemberian pekerjaan atau surat kuasa oleh pemberi kuasa (berwenang) kepada delegasi (penerima wewenang) untuk dilaksanakan atas nama delegator.

Pendeklegasian wewenang ini ikut menentukan pula pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sabardi, (2018:112) mengatakan bahwa pendeklegasian

wewenang adalah proses pemberian wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahannya. Sedangkan, menurut Hasibuan dalam Hamidi,dkk. (2017), bahwa pendeklegasian wewenang (*delegation of authority*) adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegate untuk dikerjakannya atas nama delegator. Disisi lain Pangastuti dalam Hamidi,dkk. (2017), menyatakan bahwa pendeklegasian wewenang adalah penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu ke pejabat lainnya.

Lebih lanjut, Stoner dalam dalam Utomo (2022), mengatakan bahwa pendeklegasian wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu. Pendeklegasian wewenang oleh atasan kepada bawahan adalah perlu demi tercapainya efesiensi dari fungsi-fungsi dalam organisasi. Demikian pula menurut Wasistiono dalam Fahrulzil (2014), menyatakan bahwa: pendeklegasian wewenang adalah hak seorang pejabat untuk mengambil tindakan diperlukan, maka tugas dan tanggung jawab tanggapan yang didelegasikan dapat diimplementasikan berhasil. Sedangkan yang disebut tanggung jawab adalah suatu keharusan bagi seorang pejabat untuk melaksanakan dengan baik semua yang ditugaskan kepadanya. Kewajiban adalah kewajiban yang harus dilaksanakan. Antara tugas, wewenang, tanggung jawab.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pendeklegasian 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. Pendeklegasian 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.

2.1.1.2. Peranan Pendeklegasian Wewenang

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

Menurut Stoner dalam Utomo (2022), terdapat beberapa peranan pendeklegasian wewenang dalam organisasi adalah:

1. Dengan adanya pendeklegasian 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 mendeklegasikan 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.

2. Dengan adanya pendeklegasian 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.
3. Melalui pendeklegasian 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.
4. 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.
5. 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.

6. 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.

2.1.1.3 Unsur Pendeklegasian Wewenang

Berkaitan dengan pendeklegasian terdapat tiga unsur yaitu tugas, kekuasaan, dan pertanggungjawaban Hasibuan dalam komarudin (2016):

1. Tugas

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

2. Kekuasaan

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

3. 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.

2.1.1.4 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.

Menurut Louis Allen dalam Utomo (2022), mengemukakan beberapa teknik khusus untuk membantu manajer melakukan delegasi dengan efektif:

- a. Tetapkan tujuan.

Bawahan harus diberitahu maksud dan tujuan tentang pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada mereka, agar dapat dilaksanakan sesuai tujuan.

- 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 Bawah an terus menerus.

2.1.1.5 Prinsip-Prinsip Pendeklegasian Wewenang

Pendeklegasian wewenang adalah hak seseorang pejabat untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tangggung jawab yang didelegasikan dapat dilaksanakan dengan baik.

Agar pendeklegasian wewenang dapat berjalan dengan baik maka dalam pelaksanaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip tertentu. Menurut

Wasistiono dalam Fahrulzil, (2014), bahwa ada 7 (tujuh) prinsip untuk melakukan pendeklegasian wewenang yaitu;

- 1) *Principle of delegation by results expected;* (Pendeklegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan).

Maksudnya adalah bahwa pendeklegasian diberikan berdasarkan tujuan dan rencana yang telah disiapkan sebelumnya. Perlu tidaknya sebuah kewenangan didelegasikan akan tergantung kepada hasil yang diperkirakan, apakah akan menguntungkan bagi pencapaian tujuan organisasi atau bahkan cenderung merugikan organisasi.

- 2) *Principle of functional definition;* (Pendeklegasian berdasarkan prinsip definisi fungsional).

Prinsip ini dimaksudkan bahwa pelimpahan kewenangan hendaknya didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan fungsional agar pekerjaan atau tugas tertentu dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien.

Prinsip ini lebih menekankan pada ketepatan arah pendeklegasian sesuai dengan fungsi sifenerima delegasi. Tidak diharapkan adanya pendeklegasian kepada unit atau orang yang secara fungsional tidak atau kurang terkait.

- 3) *Scalar principle;* (Prinsip berurutan berdasarkan hierarkhi jabatan).

Kewenangan yang diberikan hendaknya dilimpahkan secara berurutan dari jabatan tertinggi hingga jabatan di bawahnya. Hal ini dimaksudkan agar kewenangan-kewenangan pada setiap level jabatan lebih jelas tingkat proporsi ataupun substansinya.

4) *Authority level principle; (Prinsip jenjang kewenangan).*

Prinsip ini mengharapkan adanya kewenangan yang didelegasikan secara bertahap berdasarkan tingkat kewenangan yang dimiliki pejabat atau satu unit organisasi tertentu. Prinsip ini erat kaitannya dengan prinsip ketiga dimana jenjang hierarkhi akan berimplikasi kepada tahapan-tahapan pendelegasian wewenang, baik tahapan dalam arti proses maupun tahapan dalam arti struktur atau tingkatan organisasi.

5) *Principle of unity of command; (Prinsip yang lebih menekankan akan pentingnya satu kesatuan komando dalam pendelegasian kewenangan).*

Dengan adanya kesatuan komando, dapat dihindari kesimpangsiuran ataupun tumpang tindih kegiatan dan tanggung jawab. Apa yang harus dilakukan dan kepada siapa harus bertanggung jawab akan menjadi lebih jelas arahnya.

6) *Principle of absoluteness of responsibility; (Prinsip pendelegasian kewenangan yang diimbangi dengan pemberian tanggung jawab yang penuh).*

Pihak yang mendelegasikan tidak seharusnya terlalu campur tangan terhadap urusan yang sudah didelegasikan. Oleh karena itu, nilainilai kepercayaan menjadi faktor utama sehingga sifat-sifat delegasi dapat mengambil keputusan dengan berbagai resikonya yang harus dipertanggungjawabkan kepada yang memberikan delegasi.

7) *Principle of parity of authority and responsibility. (Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab)*

Artinya bahwa kewenangan yang didelegasikan harus dibarengi dengan tanggung jawab yang seimbang. Dalam hal ini, proporsi pertanggungjawaban sesuai dengan proporsi kewenangan yang diberikan.

Prinsip-prinsip klasik yang dapat dijadikan dasar untuk delegasi yang efektif adalah Graicunas dalam Sabardi (2018:108):

1. Tanggung Jawab, Wewenang dan akuntabilitas.

Prinsip ini menyatakan bahwa :

- a. Agar organisasi dapat menggunakan sumber daya - sumber dayanya 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 untuk 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 pendeklegasian 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 mendeklegasikan
 - 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 1 orang 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 buruk dengan alasan banyaknya tugas dari atasan lain.

2.1.1.6 Indikator-indikator Pendeklegasian Wewenang

Menurut Hasibuan dalam Komarudin (2016), terdapat indikator pengukuran pendeklegasian wewenang, yaitu:

1. Tugas

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

2. Kekuasaan

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

3. 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.

2.1.2. Pembagian Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pembagian Kerja

Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh Karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Syani dalam D.M Hasibuan (2016), menyatakan bahwasannya pembagian kerja adalah pemecahan tugas dengan demikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi

bertanggungjawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja. Sedangkan menurut Handoko dalam Komarudin (2016), menyatakan bahwa pembagian kerja adalah fungsi penerapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Jadi yang dimaksud dengan pembagian kerja adalah penentuan jenis-jenis pekerjaan dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan dalam pekerjaan atau jabatan tersebut.

Disis lain Stoner dalam Sabardi (2018), menyatakan bahwa pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas. Begitupun pendapat yang dikemukakan oleh Simamora dalam Pratama (2018), mengatakan pembagian kerja adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Pembagian kerja memadukan isi pekerjaan (tugas, wewenang dan hubungan) balas jasa dan kualifikasi yang dipersyaratkan (keahlian, pengetahuan dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan maupun perusahaan.

Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami

oleh para pekerja yang bersangkutan. Pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara karyawan dengan perusahaan. Tanpa adanya pekerjaan yang akan dikerjakan maka tidak akan terjadi hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Lowongan-lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan merupakan penyebab timbulnya kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan tenaga-tenaga kerja yang akan dipekerjakan dalam suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya. Bila departemen personalia hendak membantu perusahaan untuk memperoleh dan memelihara satuan kerja yang diinginkan, maka para spesialis personalia perusahaan harus mampu dan mempunyai pemahaman terhadap pembagian kerja. Pembagian kerja harus mampu menciptakan pelaksanaan pekerjaan efektif, efisien dan harus sesuai dengan tenaga-tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan. Pekerjaan yang tidak memuaskan atau terlalu menuntut, akan sangat sulit untuk dilaksanakan oleh karyawan. Pekerjaan yang membosankan dapat menyebabkan perputaran karyawan yang tinggi. Untuk menghindari hal tersebut maka sangat dibutuhkan pembagian kerja, sehingga pekerjaan tersebut mempunyai fungsi, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan yang baik dengan pekerjaan yang lainnya.

Selain itu pembagian kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dan menciptakan kepuasan kerja para karyawan perusahaan. Dengan demikian, pembagian kerja dapat membantu baik bagi perusahaan maupun karyawan dalam mencapai tujuannya.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya pengertian pembagian kerja adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh karyawan dan harus mampu menciptakan pelaksanaan pekerjaan efektif, efisien dan harus sesuai dengan tenaga-tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan, juga menyangkut metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, serta bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi sehingga pekerjaan tersebut mempunyai fungsi, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan yang baik dengan pekerjaan yang lainnya, serta tidak menimbulkan kebosanan pada karyawan yang bekerja.

2.1.2.2. Tujuan Pembagian Kerja

Tujuan pembagian kerja secara umum adalah untuk penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, teknologi dan perilaku. Dengan demikian dari sudut pandang personalia, pembagian kerja sangat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan kerja para karyawan yang memegang jabatan tersebut. Atas dasar pentingnya peranan yang dimainkan oleh pembagian kerja dalam kualitas dan kepuasan kerja, maka sangat dibutuhkan analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan secara sistematis mengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan.

Dari informasi yang dihasilkan oleh analisis pekerjaan akan disusun atau diadakan pembagian kerja yang sesuai dengan pekerjaan, tujuan dan jenis usaha yang dijalankan oleh perusahaan. Menurut Siagian dalam D.M

Hasibuan (2016), pengertian analisis pekerjaan adalah, usaha sistematik dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Mondy dalam D.M Hasibuan (2016), analisis pekerjaan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab suatu pekerjaan tertentu.

Dengan demikian ada hubungan yang erat antara pembagian kerja dengan analisis pekerjaan. Tanpa analisis pekerjaan maka tidak akan dapat mengadakan pembagian kerja. Analisis pekerjaan sangat dibutuhkan dalam menpembagian kerja di dalam perusahaan. Dalam melaksanakan pembagian kerja sangat dibutuhkan teknik-teknik pembagian kerja. Teknik-teknik pekerjaan sangat membutuhkan perencanaan.

Perencanaan sangat dipengaruhi oleh hal-hal pokok dari pekerjaan tersebut, jenis rencana orang yang melakukan perencanaan, keinginan-keinginan dari pimpinan perusahaan. Teknik-teknik pembagian kerja (*job design*) menurut Simamora dalam Pratama (2018), terdiri dari:

1) Rotasi Kerja (*Job Rotation*)

Praktik ini mengenai penggiliran orang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Dengan mengadakan penggiliran atau rotasi itu, orang diharapkan menyelesaikan kegiatan yang lebih banyak, karena setiap pekerjaan meliputi beberapa tugas yang berbeda-beda.

2) Perluasan Kerja (*Job Enlargement*)

Perluasan kerja adalah bentuk dari despesialisasi atau jumlah tugas yang dilaksanakan oleh karyawan.

Misalnya, sebuah pekerjaan disusun sedemikian rupa sehingga karyawan tidak melaksanakan misalnya tiga tugas tetapi enam tugas.

3) Memperkaya Pekerjaan (*Job Enrichment*)

Adalah suatu proses pengembangan karyawan sedemikian rupa sehingga mereka berpikir dan berperilaku seperti manajer dan memanajemen pekerjaan mereka, dan suatu proses mendefinisi kembali pekerjaan dan peranan dari pemegang jabatan untuk memungkinkan pengembangan semacam itu.

4) Simplifikasi Pekerjaan (*Job Simplification*)

Menganggap bahwa pekerjaan dapat dibagi-bagi ke dalam tugas yang sederhana dan berulang-ulang yang memaksimalkan efisiensi. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa aspek pemikiran (perencanaan dan pengorganisasian) merupakan jatah para manajer dan penyelia, sedangkan karyawan hanya semata-mata melakukan tugas yang sudah digariskan manajemen.

2.1.2.3. Indikator Pembagian Kerja

Indikator-indikator merupakan suatu pedoman bagi seorang karyawan, untuk mengetahui sejauh mana pemangku jabatan mampu melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga suatu kegiatan dalam organisasi menjadi

efektif dan efisien. Indikator pembagian kerja menurut Hasibuan dalam Komarudin (2016), secara umum yaitu:

1) Tanggung jawab

Adalah kemampuan seseorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2) Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan

Bawa setiap jabatan yang ada masing- masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

3) Kondisi

Adalah dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.

4) Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut

Pada keterangan diatas menggambarkan bahwa seorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.3. Prestasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan

memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan.

Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Karena pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak pegawai yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam Syahputra. (2021), bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan menurut Sutrisno, (2014), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Lebih lanjut, menurut Malayu Hasibuan dalam Simprosa, B.M. (2021), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kemudian, menurut Rivai dalam Noor. (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral atau etika.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil pekerjaan seorang karyawan dengan standar yang ditetapkan pada sebuah perusahaan. Dapat pula dikatakan sebagai hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan didalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan tanggungjawab, pengalaman, kesungguhan, kecakapan, serta waktu yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut serta hasilnya harus dipertanggung-jawabkan kepada pihak perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Byar dan *Rue* dalam Sutrisno (2014) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1. Faktor Individu

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor lingkungan.

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan

- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara dalam Syahputra. (2021), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada perkerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. Handoko dalam Komarudin (2016), mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, dan desain pekerjaan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berprilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno dalam Akbar, P. (2022) ada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu :

- 1) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- 2) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

- 3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal pengalaman masalah-masalah yang timbul.

- 4) Kecakapan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran. Rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

Menurut Suprihatin (Azizah Dianingtyas, 2014), mengatakan bahwasannya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu;

1) Motivasi

Pendapat Cong dan Van (Azizah Dianingtyas, 2014), motivasi sebuah dorongan dalam diri individu agar bekerja melalui cara-cara tertentu disertai sejumlah ikhtiar yang diberikan. Motivasi trediri dari motivasi ekstrinsik serta motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik ialah karena sifat dari pekerjaan tersebut menyebabkan seorang individu termotivasi, bukan disebabkan oleh rangsangan lain, contohnya uang atau status, akan tetapi lebih cenderung dikatakan sebagai sebuah hobi. Motivasi ekstrinsik ialah faktor-faktor yang berasal dari luar pekerjaan yang menyebabkan seorang individu termotivasi.

2) Kepuasan kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2007), sebuah perasaan yang baik/positif menyangkut pekerjaan seorang individu dan berupa hasil dari evaluasi karakteristiknya disebut kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang maksimum

berdampak pada pegawai tersebut makin meningkatkan komitment serta perasaan tenang didalam melakukan pekerjaan hingga dapat mencapai prestasi kerjanya.

3) Tingkat stres

Menurut Dhania (Azizah Dianingtyas, 2014), stres adalah terjadinya sebuah kondisi internal yang disertai tanda-tanda gangguan fisik, situasi sosial, serta lingkungan serta memiliki potensi pada memburuknya suatu keadaan.

4) Kondisi fisik pekerjaan

Sebuah instansi sudah seharusnya mencari upaya untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif serta menyenangkan bari para pegawai, hal ini disebabkan kuatnya dugaan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif bukan saja mampu memuaskan pegawai dalam pelaksanaan tugas, tapi jug dapat mempengaruhi peningkatan pretasi kerja pegawai.

5) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan adalah sebuah proses penentuan tugas untuk dilaksanakan, metode yang dipakai, serta hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain dalam sebuah instansi, Simamora (Azizah Dianingtyas, 2014). Desain pekerjaan sebagai penentu tentang cara melakukan pekerjaan, berapa besarnya sebuah keputusan yang

diberikan pegawai menyangkut pekerjaannya, serta berapa banyak tugas-tugas yang mesti dilakukan oleh seorang pegawai.

2.1.3.3. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Menurut Nasution dalam (A.G.Onibala.,I.L.Saerang.,L.O.H.Dotulong, 2017), menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas kerja

Kriteria penilaianya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja

Kriteria penilaianya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja

Kriteria penilaianya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif

Kriteria penilaianya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama

Kriteria penilaianya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain dalam batas kewenangannya.

Sedangkan, menurut Dharma dalam Nanda dkk (2013), ada tiga cara pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja, yakni;

a. Kuantitas hasil kerja.

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan. Pengukuran hasil kerja menurut kuantitas dapat ditentukan dengan kuantitas target pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan serta standarisasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja karyawan tersebut dibandingkan dengan standar kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas hasil kerja.

Yaitu berkaitan dengan baik buruknya atau mutu yang dihasilkan. Ukuran kualitatif mencerminkan “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyesuaian dari suatu perusahaan walaupun standar kualitatif sulit diukur atau ditentukan hal ini berkaitan dengan bentuk pengeluaran.

c. Ketepatan waktu.

Yaitu berkaitan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah ditetapkan. Dalam hal ini penetapan standar waktu biasa ditentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau berdasar studi gerak waktu. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang mentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut Hartatik dalam Soewadji, Jusuf. (2022) Indikator prestasi kerja karyawan, yaitu:

1. Loyalitas

Penilai menilai loyalitas pegawai terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi. Loyalitas ini tercermin dari kesediaan karyawan untuk mempertahankan dan mempertahankan organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

2. Kinerja

Penilai menilai baik secara kualitatif maupun kuantitaif pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai berdasarkan uraian tugas.

3. Kejujuran

Penilai menilai keadilan dan memnuhi kewajiban kinerja kontraktualnya, baik terhadap dirinya sendiri maupun kepada orang lain.

4. Disiplin

Asesor menilai kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan bekerja sesuai petunjuk yang diberikan.

5. Kreativitas

Evaluator menilai kemampuan karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat lebih percaya diri dan efektif.

6. Kolaborasi

Evaluator mengevaluasi keterlibatan dan kolaborasi karyawan, baik secara vertical maupun horizontal, baik didalam maupun diluar tempat kerja.

7. Kepemimpinan

Evaluator mengevaluasi kemampuan karyawan untuk memimpin, memberikan pengaruh dan memiliki kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa, dan memotivasi orang lain.

8. Kepribadian

Penilai menilai sikap, perilaku, kesantunan, keceriaan, simpati, menimbulkan yang menyenangkan, memperhatikan sikap baik dan sikap simpatik dan wajar pegawai.

9. Inisiatif

Penilai mengevaluasi kemampuan berpikir karyawan berdasarkan inisiatif untuk menganalisis, mengevaluasi, membuat, menalar, menarik kesimpulan dan mengambil keputusan tentang masalah yang dihadapi.

10. Tanggung jawab

Evaluator mengevaluasi kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasana yang digunakan.

2.1.3.4. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan dalam (Yudha.A.Matondang, 2018) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur prestasi kerja karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.

- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, dan kondisi kerja.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- g) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan agar diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- i) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- j) Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikut sertakan dalam program pelatihan kerja tambahan.
- k) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan serta kecakapan karyawan.

Sedangkan menurut Gary Dessler (2015), beberapa manfaat penilaian prestasi kerja, yaitu :

- a. Memberikan peringkat informasi untuk promosi dan penetapan gaji

- b. Memberikan kesempatan manajer dan karyawan untuk menilai perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan.
- c. Menilai rencana karir bawahan untuk menunjukkan kekuatan dan kelemahan.

Sedangkan menurut Handoko T. Hani dalam Soewadji, Jusuf. (2022), manfaat penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Umpam balik kinerja SDM dapat memberdayakan karyawan, manajer, dll untuk mengoreksi aktivitas dalam meningkatkan kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi kinerja membantu pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus dan bentuk remunerasi lainnya.

3. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan degradasi biasanya didasarkan pada kinerja pekerjaan sebelumnya atau mengantisipasi kemudian. Promosi seringkali merupakan bentuk penghargaan tentang prestasi kerja.

4. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Performa kerja yang buruk mungkin mengindikasikan perlunya pelatihan. Demikian juga, kinerja yang baik dapat mencerminkan potensi yang tinggi harus dikembangkan.

Demikian juga menurut Veithzal Rivai D.M Hasibuan (2016), mengatakan manfaat penilaian prestasi kerja sebagai beriku:

1. Penilaian prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka.

3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawankaryawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus dan sebagainya.

5. Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi buruk.

6. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

7. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.4. Hubungan Antara Variabel Penelitian

2.1.4.1. Hubungan antara Pendeklegasian Wewenang dan Prestasi Kerja

Pendeklegasian wewenang mempunyai hubungan yang erat terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator pendeklegasian wewenang seperti yang diungkapkan Manullang dalam Nugroho (2018), yaitu tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang selalu berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pendeklegasian wewenang berkaitan erat terhadap pengambilan keputusan yang tentu saja akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu, karyawan harus benar-benar menggunakan wewenang yang telah diterima sebaik mungkin. Adanya pendeklegasian wewenang juga melatih karyawan untuk belajar mengembangkan tugas yang lebih berat, dan kemungkinan mereka mendapat tugas untuk jabatan yang lebih tinggi. Kepercayaan yang diberikan atasan kepada karyawan melalui pendeklegasian wewenang dapat memotivasi karyawan untuk lebih berprestasi. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa pendeklegasian wewenang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Eli Achmad Mahiri, (2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendeklegasian wewenang baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka.

Hal yang harus diperhatikan disini adalah bawahan yang diberikan delegasi harus bertanggung jawab pada atasannya dan juga harus diperhatikan adalah kepercayaan yang diberikan melalui pendeklegasian wewenang harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga terjalin hubungan yang baik dengan pihak atasan. Apabila pendeklegasian wewenang telah efektif dilaksanakan maka secara tidak langsung prestasikerja karyawan akan meningkat dan mempermudah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.4.2. Hubungan antara Pembagian Kerja dan Prestasi Kerja

Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh Karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah terampil dalam menagani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dijelaskan oleh Hasibuan dalam Pratama (2018) yang menyatakan bahwa, jika pembagian

kerja itu dilakukan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Jeki Ali Akbar, dkk (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada *G-Sports Center Padang*.

Pembagian kerja 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.

2.1.5. Penelitian terdahulu

1. S.D., Santosa, S.,& Hamidi, N.(2017), dengan judul penelitian Pengaruh Pendeklasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendeklasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Surakarta yang berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data dan pembahasan menyatakan bahwa:

- a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendeklegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan,
 - b) Tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan,
 - c) Terdapat interaksi pengaruh positif dan signifikan antara pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Jeki Ali Akbar, dkk (2014), dengan judul penelitian Pengaruh Pembagian Kerja dan Pendeklegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pada G-Sports Center Padang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada G-Sports Center Padang 2014, berjumlah 57 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sampling penuh dengan jumlah sampel 57 orang. Pembagian kerja (X_1) dan pendeklegasian wewenang (X_2) diperoleh dari penyebaran kuesioner atau angket yang sebarkan kepada karyawan sedangkan hasil prestasi kerja (Y) diperoleh dari dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis induktif yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian kerja dan pendeklegasian wewenang secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada G-Sports Center Padang. Berdasarkan penelitian ini maka disarankan kepada karyawan, untuk lebih memperhatikan lagi pembagian kerja dan

pendelegasian wewenang dalam proses pekerjaan dalam upaya untuk lebih mengoptimalkan prestasi kerja pada G-Sports Center Padang.

3. D.M Hasibuan (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Pendeklegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Siantar Top Tbk. Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Siantar Top, Tbk Medan berjumlah 93 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Siantar Top, Tbk Medan yang berjumlah 93 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *kualitatif*. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah Uji kelayakan kuisioner, uji statistik, uji hipotesis, uji asumsi klasik dan Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh pendeklegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan. Pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah tempat penelitian, populasi dan sampel, analisis data, serta sub variabel yang digunakan, sedangkan persamaannya adalah sama-sama

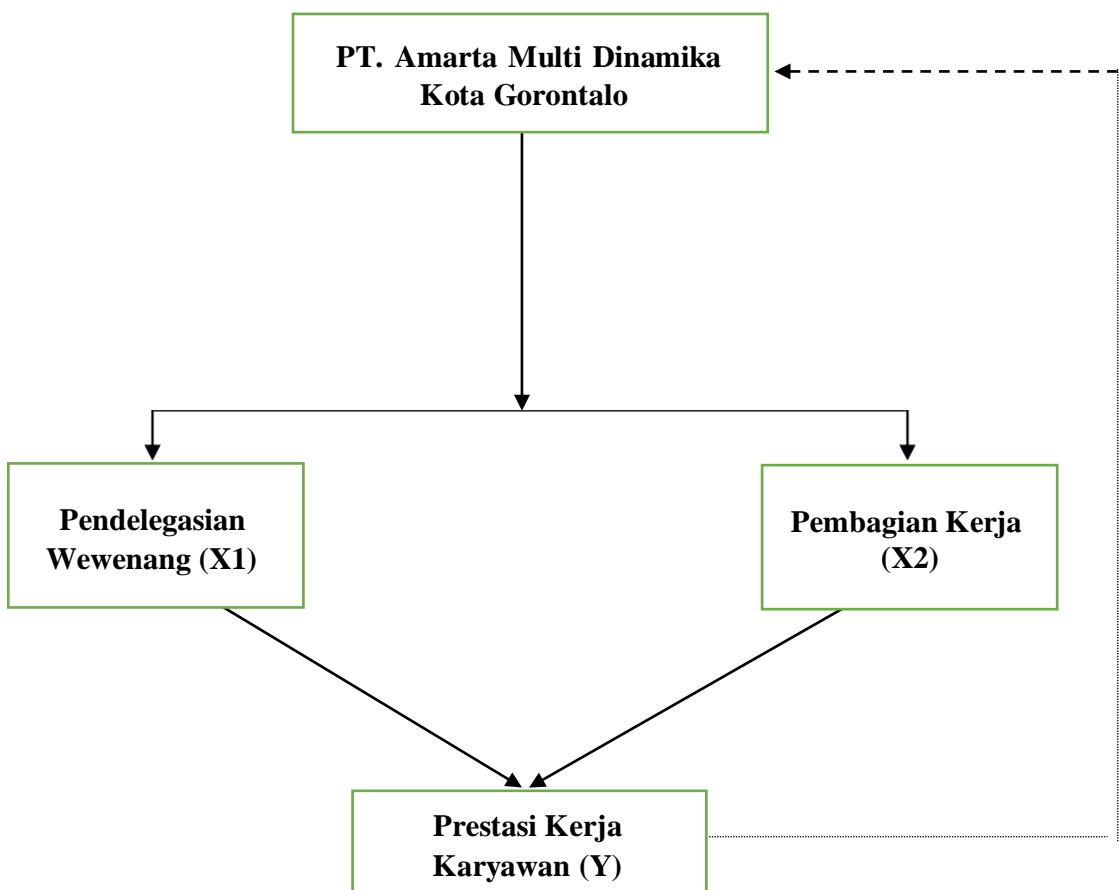
menggunakan variabel pendeklegasian wewenang, pembagian kerja dan prestasi kerja.

2.2. Kerangka Pemikiran

Variabel pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja merupakan variabel yang diduga memiliki pengaruh besar terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Pendeklegasian 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. Pendeklegasian 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.

Pembagian kerja adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan oleh karyawan dan harus mampu menciptakan pelaksanaan pekerjaan efektif, efisien dan harus sesuai dengan tenaga-tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan, juga menyangkut metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, serta bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi sehingga pekerjaan tersebut mempunyai fungsi, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan yang baik dengan pekerjaan yang lainnya, serta tidak menimbulkan kebosanan pada karyawan yang bekerja.

Sedangkan prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang merupakan kesimpulan yang diambil peneliti dan akan dilakukan pengujian atas kebenarannya. Hipotesis penelitian akan memandu peneliti pada saat pelaksanaan penelitian dilapangan, baik dalam pengumpulan data ataupun sebagai objek penelitian Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka yang menjadi hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendeklarasi Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.
2. Pendeklarasi Wewenang (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.
3. Pembagian Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Didasarkan padauraian sebelumnya bahwasannya yang menjadi objek dari penelitian ialah pendeklegasian wewenang (X1) danpembagian kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi DinamikaKota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian inimetode yang digunakan ialahjenis metode *survey*, bahwa metode *survey* dipergunakan untuk memberi penjelasan hubungan kausal serta pengujian hipotesis. Dalam pelaksanaan penelitian inidilakukan pengambilan sampel dari suatu populasi sertapenggunaan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama atau pokok. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2010),metode *survey*adalah sebuah metode penelitian yang diperuntukkan untuk populasi kecilataupunpopulasi besar, akan tetapi data-data yang dipelajari hanya berupa data-data yang asalnya dari sampel yang diambil berasal dari bagian populasinya, serta hubungan-hubungan diantara variabel psikologiataupun sosiologi.

Dan untuk pendekatan didalam penelitian inidigunakan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, Sugiyono (2010), mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai penelitian yang berpedoman kepada filsafat positifisme, yang biasanya diperuntukkandalam meneliti populasi ataupun sampel tertentu, didalam metode inimerupakan angka–angka sertaanalisis yang menggunakan statistik.

3.2.1 Oprasional Variabel Penelitian

Tujuan operasional variabel adalah agar dapat memberikan penjelasan makna untuk variabel penelitian. Didalam penelitian ini memiliki dua jenis variabel penelitian yaitu;

1. Variabel bebas (*independent*) yakni; pendeklegasian wewenang (X1) dan pembagian kerja (X2)
2. Variabel terikat (*dependent*) yakni; prestasi kerja karyawan (Y)

Variabel-variabel tersebut dapat terlihat secara jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pendeklegasian Wewenang (X1) Hasibuan dalam Komarudin (2016)	Tugas	1. Kemampuan karyawan 2. Kesesuaian pekerjaan 3. Volume pekerjaan	Ordinal
	Kekuasaan	1. Pengambilan keputusan 2. Wewenang untuk mengambil tindakan	
	Pertanggungjawaban	1. Fasilitas dan peraturan perusahaan 2. Tingkat pengendalian pekerjaan 3. Tingkat tanggung jawab	
Pembagian Kerja (X2) Hasibuan dalam Komarudin (2016)	Tanggung jawab	1. Kemampuan karyawan 2. Kesanggupan karyawan	Ordinal
	Kecakapan	1. Semangat kerja 2. Kegigihan kerja	
	Kondisi	1. Perlengkapan kerja 2. Fasilitas kerja 3. Suasana kerja	
	Jenis dan kualitas	1. Rangsangan 2. Kebutuhan kerja	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y) Nasution dalam A.G.Onibala.,I.L. Saerang., L.O.H.Dotulong, (2017)	Kualitas kerja	1.Ketepatan kerja 2.Ketrampilan kerja 3.Ketelitian kerja 4.Kerapihan kerja	Ordinal
	Kuantitas kerja	1.Kecepatan kerja 2.Ketepatan waktu	
	Disiplin kerja	1.Mengikuti intruksi atasan, 2.Mematuhi peraturan perusahaan, 3.Ketaatan waktu kehadiran	
	Inisiatif	1.Aktif 2.Semangat	
	Kerjasama	1.Kemampuan bergaul 2.Menyesuaikan diri 3.Kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain	

Didalam pelaksanaan penelitian ini, pendapat Ridwan (2010) bahwa pada setiap variabel dependen ataupun variabel independen akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Variabel Independen Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan akan dilakukan pengukuran dengan menggunakan instrumen kuisioner yang menggunakan skala *likert (likert;s type item)* .

2. Jawaban yang diperoleh dari setiap item instrumen, diukur dengan skala *likert* yang mempunyai *grade* dari sangat positif sampai dengan sangat negatif
3. Kuisioner disusun dengan memberikan lima pilihan (*option*), dan tiap-tiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda-beda, seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu	5
Setuju/Sering	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang	3
Tidak setuju/Jarang	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah	1

3.2.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

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

Menurut Ridwan (2014) bahwasannya, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Didasarkan pada pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo sebanyak 46 orang.

Tabel. 3.3Populasi

No	Group	Divisi/ Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala Cabang		1
		Admin Keuangan	1
		Admin Stnk	1
2	Tim H 1	Admin Crm	1
		Admin Bpkb	1
		Admin Cloasing	1
		Sales	26
3	Tim H 2	Kepala Bengkel	1
		Kepala Mekanik	1
		Kepala Gudang	1
		Admin	1
		Mekanik	3
4	Tim Suporting		4
5	Offiice Boy		1
6	Counter		2
Total Karyawan			46

Sumber: PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, 2023

2. Sampel

Sampel merupakan bagian anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, hanya sebagian, tetapi tidak semuanya. Sampel merupakan sub-kelompok atau bagian dari populasi. Dengan mempelajari sampel, peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2014), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ada.

Untuk mendapatkan sampel yang mencerminkan karakteristik populasi secara tepat, dalam penelitian ini ditentukan oleh dua faktor yaitu; metode penarikan sampel dan penentu penarikan sampel. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *sensus*, yaitu jumlah populasi didalam

penelitian kurang dari 100, maka seluruh jumlah dari anggota populasi yang ada dijadikan sampel, Husein (2011). Dari penjelasan tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, yaitu sebanyak 46 orang termasuk pimpinan. Hal ini dikarenakan pimpinan juga memperoleh mandat pendeklegasian wewenang dari pimpinan pusat.

3.2.3 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dan di kelompokan kedalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuisioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo sebanyak 46 orang

2. Sumber data

Sumber data yang digunakan penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluaskan kuisioner kepada responden.

- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihatkan penggunaannya melalui metode, Ridwan (2014):

Dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan langsung.
2. Wawancara adalah suatu cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi langsung dari sumbernya, dimana yang menjadi sasaran interview penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan adalah Bapak Irden Banang yang merupakan salah seorang Supervisor (Spv) Personalia dan *Survey*.
3. Kuesioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan-pernyataan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Amarta Multi DinamikaKota Gorontalo
4. Dokumentasi yaitu ditujukan untuk memperoleh data langsung ditempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, makalah, majalah ilmiah, jurnal dari internet dan lain-lain. Dan juga informasi yang

berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

3.2.5 Pengujian Instrument Penelitian

Metode analisis data yang digunakan 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 diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk meyakini bahwa instrument atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas. Instrument dengan menguji validitas kontruksi, maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment expert*) setelah instrument dikontruksikan dengan para ahli dengan cara dimintai pendapatnya tentang instrument yang telah itu. Hal ini sepandapat dengan Sugiyono (2010), mengatakan bahwa setelah pengujian kontruksi selesai dari para ahli tersebut dicobakan pada sampel dimana populasi diambil. Setelah data didapat dan ditabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi dilakukan 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 koefisienkorelasi. Untuk pengujinya validitas peneliti dengan

menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson Product moment* (PPM) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum x^2\} - \{n.\sum Y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

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

Selanjutnya dalam menginterpretasi koefisien korelasi, dikatakan item mempunyai validitas tinggi apabila item tersebut mempunyai korelasi positif serta korelasi yang tinggi. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat sebagai 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 : Ridwan (2008)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius

mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat di percaya, yang reable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung Uji Reabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2005) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{(K-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varians dalam setiap instrument

s = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,60 dan jika nilai *croanbach alpha* < 0,60 dikatakan tidak reliable (Ghozali,2005). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reabilitas datanya semakin terpercaya.

3. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih dahulu data ini harus di transformasikan 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/pernyataan.

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 di peroleh dengan bantuan tabel zriiel,
5. Menentukan nilai sakala dengan menggunakan rumus:

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

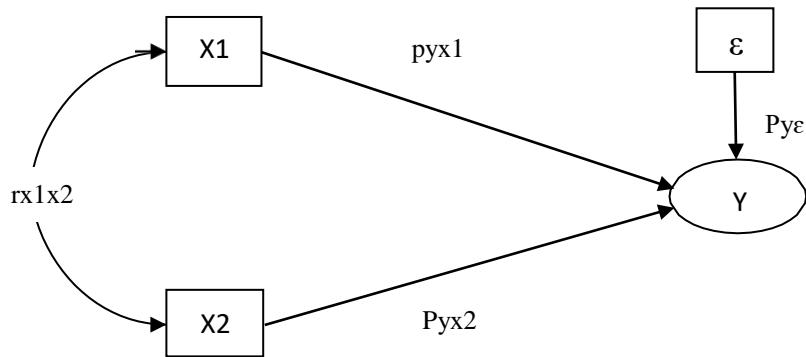
6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

3.2.6 Metode Analisis Data

Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh pendeklegasian wewenang (X1) dan pembagian kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Amarta Multi DinamikaKota Gorontalo, maka pengujian ini dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method successiveinterval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif kausalitas.

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

Gambar3.1 Strukrur Path Analisis



Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PYx1 + PYx2 + PY\epsilon$$

Dimana :

X1 : Pendeklegasian Wewenang

X2 : Pembagian Kerja

Y : Prestasi KerjaKaryawan

ϵ : Variabel luar yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

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

3.2.7 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan 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 eksogenius
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 dan X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($P_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (P_{YX_i}) (P_{YX_j}) \text{ dimana } i = 1 \text{ dan } 2$$

- b. Pengaruh tidak langsung :

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y = (P_{YX_i})(P_{YX_1}x_j) (P_{YX_i}) \text{ dimana } i = \text{ yang berpengaruh, dan } j = \text{ yang dilalui. Besarnya pengaruh total untuk setiap variabel} = \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung atau dengan rumus} \\ = P_{YX_i}^2 + \sum P_{YX_i} r_{X_1 X_j}$$

9. Menghitung Koefisien Jalur dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21

3.2.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5. Jadwal Penelitian

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

PT Amarta Multi Dinamika merupakan salah satu dealer Honda yang cukup populer di Gorontalo. Dealer ini terletak di Jl. HB Jassin No.420, Gorontalo. PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo pertama kali berdiri di Kota Gorontalo pada 06 April 2010, yang bergerak dibidang otomotif. Perusahaan ini merupakan Unit Usaha yang bergerak di bidang pelayanan distributor penjualan sepeda motor. Perusahaan ini berkembang cukup pesat terlihat dari banyaknya unit sepeda motor yang terjual setiap tahunnya. Eksistensi perusahaan ini terhadap penjualan sepeda motor memperoleh kemajuan dari tahun ke tahun, walaupun perusahaan ini hanya khusus untuk melayani pembelian sepeda motor di wilayah Gorontalo.

Sebagai dealer resmi sepeda motor, PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo melakukan upaya semaksimal mungkin untuk melayani para pelanggan sehingga menciptakan *brand image* kepada masyarakat tentang kualitas sepeda motor yang ditawarkan serta pelayanan yang diberikan untuk memuaskan para pelanggan.

4.1.2 Visi dan Misi

“Memberikan Pelayanan terbaik serta dedikasi yang prima”

4.1.3 Tugas dan Fungsi

a. Manager, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Mengawasi baik langsung maupun tidak langsung atas pekerjaan dan tindakan para supervisor mengenai persoalan usaha dan atas pertanggung jawaban harta kekayaan perusahaan.
2. Memberikan saran dan nasehat kepada direksi mengenai cara-cara penyelesaian permasalahan yang timbul dalam perseroan baik yang berkaitan dengan kegiatan intern maupun ekstern.
3. Mengadakan pemeriksaan terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan.
4. Memberikan izin/persetujuan kepada para supervisor dalam hal-hal diluar wewenang dan tanggung jawabnya.

b. Sales Supervisor, tugas dan fungsinya antara lain;

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang penjualan;
2. Bertanggung jawab kepada Manager atas perkembangan semua tugas dan pekerjaannya terutama dalam perkembangan target penjualan
3. Mempromosikan aktivitas perusahaan, baik dalam bentuk lisan atau brosur- brosur yang tersedia untuk menarik/mencari calon nasabah baru.
4. Mengevaluasi permohonan kredit dan laporan hasil pemeriksaan/penilaian barang jaminan.
5. Bertanggung jawab penuh atas kelancaran kredit, bila terjadi tunggakan atas angsuran kredit yang diberikan, maka petugas Pemasaran diminta untuk lebih rutin melakukan penagihan.

c. Sales Counter, tugas dan fungsinya antara lain;

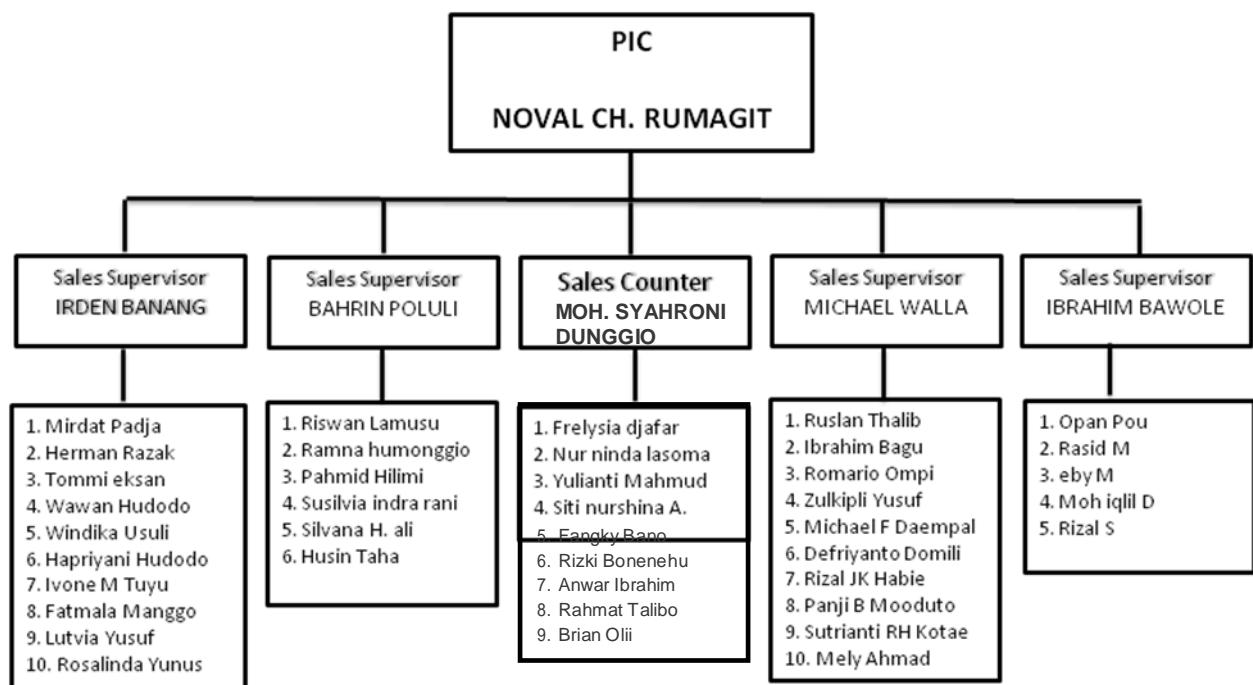
1. Membuat laporan transaksi kas dan daftar gaji setiap akhir bulan.

2. Menyiapkan data-data transaksi kas bila dibutuhkan oleh manager
3. Melayani setiap nasabah yang menyetor angsuran secara sopan dan ramah.
4. Membuat daftar perincian uang tunai

4.1.4. Struktur Organisasi

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses menciptakan hubungan antara berbagai individu agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat secara terarah pada satu tujuan. Dengan adanya pengorganisasian menyebabkan adanya struktur organisasi yang merupakan kerangka dasar yang mencakup berbagai fungsi bagian sehingga sesuai dengan rencana yang ditetapkan untuk menjadi tujuan. Semuanya ini untuk memudahkan pengambilan keputusan terhadap masing-masing bagian.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo



4.2. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo dengan memberikan pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti dan didistribusikan kepada 46 orang responden.

4.2.1. Deskriptif Karakteristik Responden

a. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
SMA	40	87
S1	6	13
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.1, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 40 orang atau 87%, S1 sebanyak 6 orang atau 13%, Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan SMA.

b. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
Laki Laki	28	60,9
Perempuan	18	39,1
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.2, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 28 orang atau sekitar 60,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang atau 39,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

c. Usia

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekwensi (Σ)	Persentase (%)
< 20 tahun	9	19,6
21-30 tahun	21	45,6
>31 tahun	16	34,8
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.3, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang umurnya < 20 tahun yaitu 9 orang atau sekitar 19,6%, jumlah responden yang umurnya antara 21-30 tahun sebanyak 21 orang atau 45,6%, jumlah responden yang umurnya >31 tahun sebanyak 16

orang atau sekitar 34,8%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang umurnya antara 20-30 tahun lebih banyak.

d. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
< 1 tahun	6	13
2 - 4 tahun	17	37
> 4 tahun	23	50
Total	46	100

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 4.4, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu 6 orang atau sekitar 13%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 2 - 4 tahun sebanyak 17 orang atau 37%, jumlah responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun sebanyak 23 orang atau sekitar 50%. Hal ini menunjukan bahwa responden yang memiliki masa kerja > 4 tahun lebih banyak.

4.2.2. Deskriptif Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent) yang memiliki bobot nilai dari terendah dan tertinggi akan dikalikan dengan nilai item dan dikalikan dengan jumlah responden. Kemudian hasil perkalian bobot tertinggi akan dikurangi dengan hasil perkalian bobot terendah. Proses perhitungannya sebagai berikut:

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 46 = 230$

Bobot Jumlah skor terendah: $1 \times 1 \times 46 = 46$

$$\text{Rentang skala} \quad \frac{230 - 46}{5} = 36,8 \text{ dibulatkan menjadi } 37$$

Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor

Rentang Skor	Kriteria
46 – 83	Sangat Rendah
84 – 121	Rendah
122 – 159	Sedang
160 – 197	Tinggi
198 – 235	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 46 responden yang ditetapkan sebagai sampel seperti pada tabel berikut:

1. Pendeklegasian Wewenang (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Pendeklegasian Wewenang (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Pendeklegasian Wewenang (X1)

Bobot	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.5	0	0	0	8	16	17.4	0	0	0
3	12	36	26.1	26	78	56.5	32	96	69.6	26	78	56.5
4	18	72	39.1	16	64	34.8	6	24	13.0	20	80	43.5
5	13	65	28.3	4	20	8.7	0	0	0	0	0	0
Σ	46	179	100	46	162	100	46	136	100	46	158	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang			Sedang		

Bobot												
	X1.5			X1.6			X1.7			X1.8		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0.0	4	8	8.7	0	0	0.0	5	10	10.9
3	29	87	63.0	11	33	23.9	26	78	56.5	10	30	21.7
4	14	56	30.4	21	84	45.7	20	80	43.5	10	40	21.7
5	3	15	6.52	10	50	21.7	0	0	0	21	105	45.7
Σ	46	158	100	46	175	100	46	158	100	46	185	100
Kategori	Sedang			Tinggi			Sedang			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Pendeklegasian Wewenang yaitu item pernyataan X1.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 179, item pernyataan X1.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 162, item pernyataan X1.3 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 136, dan item pernyataan X1.4 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 158, dan item pernyataan X1.5 berada pada kategori **sedang** dengan skor 158, dan item pernyataan X1.6 berada pada kategori **tinggi** dengan skor 175, dan item pernyataan X1.7 berada pada kategori **sedang** dengan skor 158, dan item pernyataan X1.8 berada pada kategori **tinggi** dengan skor 185 .

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pendeklegasian Wewenang, empat item berada pada kategori **tinggi**, dan empat item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Karyawan.

2. Variabel Pembagian Kerja (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Pembagian Kerja (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Pembagian Kerja (X2)

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	3	6	6.5	0	0	0	7	14	15.2
3	13	39	28.3	29	87	63	33	99	71.7
4	19	76	41.3	12	48	26.1	6	24	13.0
5	11	55	23.9	5	25	10.9	0	0	0
Σ	46	176	100	46	160	100	46	137	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Sedang		
Bobot									
	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	4	8	8.7	0	0	0.0	7	14	15.2
3	11	33	23.9	29	87	63.0	34	102	73.9
4	21	84	45.7	14	56	30.4	5	20	10.9
5	10	50	21.7	3	15	6.52	0	0	0
Σ	46	175	100	46	158	100	46	136	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang		
Bobot									
	X2.7			X2.8			X2.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	2	2.2	2	4	4.3	2	4	4.3
3	23	69	50.0	24	72	52.2	24	72	52.2
4	17	68	37.0	16	64	34.8	16	64	34.8
5	5	25	10.9	4	20	8.7	4	20	8.7
Σ	46	164	100	46	160	100	46	160	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Pembagian Kerja yaitu item pernyataan X2.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 176, item pernyataan X2.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 160, item pernyataan X2.3 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 137, dan item pernyataan X2.4 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 175, dan item pernyataan X2.5 berada pada kategori **sedang** dengan skor 158, dan item pernyataan X2.6 berada pada kategori **sedang** dengan skor 136, dan item pernyataan X2.7 berada pada kategori **tinggi** dengan skor 164, dan item pernyataan X2.8 berada pada kategori **tinggi** dengan skor 160.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Pembagian Kerja, enam item berada pada kategori **tinggi**, dan tiga item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Karyawan.

3. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Bobot	Item											
	Y1.1			Y1.2			Y1.3			Y1.4		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	5	10	10.9	0	0	0	5	10	10.9	5	10	10.9
3	13	39	28.3	28	84	60.9	13	39	28.3	13	39	28.3
4	10	40	21.7	13	52	28.3	10	40	21.7	10	40	21.7
5	18	90	39.1	5	25	10.9	18	90	39.1	18	90	39.1
Σ	46	179	100	46	161	100	46	179	100	46	179	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		
Bobot	Y1.5			Y1.6			Y1.7			Y1.8		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	3	6	6.5	7	14	15.2	5	10	10.9
3	28	84	60.9	26	78	56.5	21	63	45.7	27	81	58.7
4	13	52	28.3	12	48	26.1	13	52	28.3	12	48	26.1
5	5	25	10.9	5	25	10.9	5	25	10.9	2	10	4.35
Σ	46	161	100	46	157	100	46	154	100	46	149	100
Kategori	Tinggi			Sedang			Sedang			Sedang		
Bobot	Y1.9			Y1.10			Y1.11			Y1.12		
	F	Skor	%									
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	5	10	10.9	5	10	10.9	2	4	4.35	3	6	6.5
3	10	30	21.7	10	30	21.7	24	72	52.2	26	78	56.5
4	10	40	21.7	10	40	21.7	16	64	34.8	12	48	26.1
5	21	105	45.7	21	105	45.7	4	20	8.7	5	25	10.9
Σ	46	185	100	46	185	100	46	160	100	46	157	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Sedang		
Bobot	Y1.13			Y1.14								
	F	Skor	%	F	Skor	%						
1	0	0	0	0	0	0						
2	7	14	15.2	5	10	10.9						
3	21	63	45.7	13	39	28.3						
4	13	52	28.3	10	40	21.7						
5	5	25	10.9	18	90	39.1						
Σ	46	154	100	46	179	100						
Kategori	Sedang			Tinggi								

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel Prestasi Kerja Karyawan yaitu item pernyataan Y1.1 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 179, item pernyataan Y1.2 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 161, item pernyataan Y1.3 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 179, item pernyataan Y1.4 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 179, item pernyataan Y1.5 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 161, item pernyataan Y1.6 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 157, item pernyataan Y1.7 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 154, item pernyataan Y1.8 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 149, item pernyataan Y1.9 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 185, item pernyataan Y1.10 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 185, item pernyataan Y1.11 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 160, item pernyataan Y1.12 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 157, item pernyataan Y1.13 berada pada kategori **sedang** dengan skor sebesar 154, item pernyataan Y1.14 berada pada kategori **tinggi** dengan skor sebesar 179.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja Karyawan, sembilan item berada pada kategori **tinggi**, dan enam item berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item yang terdapat pada variabel Prestasi Kerja Karyawan dapat memberikan dampak yang saling memberikan pengaruh terhadap variabel independen, yaitu Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2).

4.2.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pernyataan dengan skor totalnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 46 responden.

1. Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Pendeklegasian Wewenang (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Pendeklegasian Wewenang (X1).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1.1	0,809	0,290	Valid	0,847	> 0,6 = reliable
X1.2	0,877	0,290	Valid		
X1.3	0,369	0,290	Valid		
X1.4	0,847	0,290	Valid		
X1.5	0,769	0,290	Valid		
X1.6	0,664	0,290	Valid		
X1.7	0,847	0,290	Valid		
X1.8	0,419	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pendeklegasian Wewenang (X1), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r Hitung untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,847 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Pendeklegasian Wewenang adalah *valid* dan *reliable*.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Pembagian Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pembagian Kerja (X2).

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2.1	0,721	0,290	Valid	0,797	> 0,6 = reliable
X2.2	0,579	0,290	Valid		
X2.3	0,646	0,290	Valid		
X2.4	0,714	0,290	Valid		
X2.5	0,648	0,290	Valid		
X2.6	0,604	0,290	Valid		
X2.7	0,457	0,290	Valid		
X2.8	0,594	0,290	Valid		
X2.9	0,594	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pembagian Kerja (X2), semua instrumen menunjukkan hasil yang *valid* dan *reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,797 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Pembagian Kerja adalah *valid* dan *reliable*.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas&Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1.1	0,794	0,290	Valid	0,863	> 0,6 = reliable
Y1.2	0,411	0,290	Valid		
Y1.3	0,794	0,290	Valid		
Y1.4	0,794	0,290	Valid		
Y1.5	0,411	0,290	Valid		
Y1.6	0,565	0,290	Valid		
Y1.7	0,513	0,290	Valid		
Y1.8	0,322	0,290	Valid		

Y1.9	0,721	0,290	Valid		
Y1.10	0,721	0,290	Valid		
Y1.11	0,444	0,290	Valid		
Y1.12	0,565	0,290	Valid		
Y1.13	0,513	0,290	Valid		
Y1.14	0,794	0,290	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), menunjukkan hasil yang *valid dan reliable*. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,290). Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,863 > 0,6$. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Prestasi Kerja Karyawan adalah *valid dan reliable*.

4.2.4. Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh Pendeklegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Hasil analisis tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*independen*) memberikan pengaruh yang nyata (*signifikan*) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil olahan data atas 46 orang karyawan sebagai responden, dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y = 0,267X_1 + 0,395X_2 + 0,627\epsilon \quad R^2=0,373$$

Hasil persamaan diatas merupakan hasil olahan data, yang dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Pendeklegasian Wewenang (X1) yang diukur

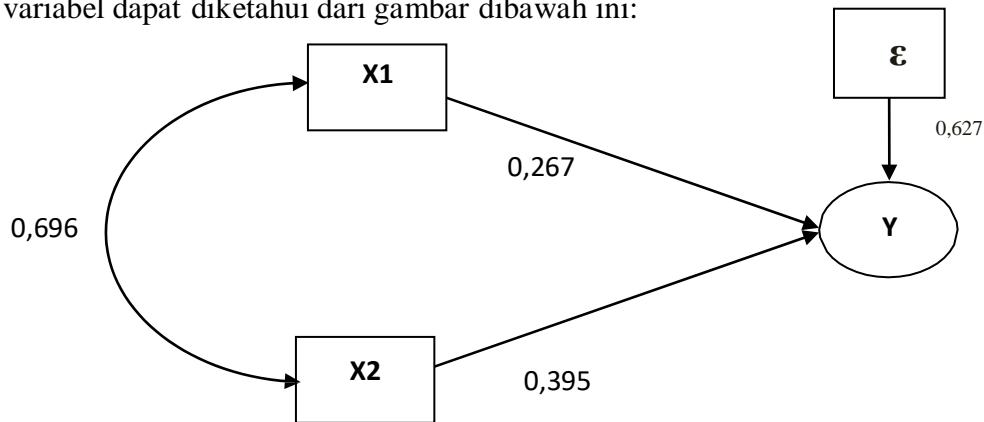
terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Pendeklasian Wewenang (X1) secara langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), sebesar 0,267 atau 26,7%. Hal ini bermakna bahwa, jika Pendeklasian Wewenang (X1) meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,267 atau 26,7%.

Berdasarkan hasil olahan data untuk variabel Pembagian Kerja (X2), dapat dijelaskan bahwa hasil tersebut telah menunjukkan adanya koefisien antara variabel independen yakni Pembagian Kerja (X2) yang diukur terhadap variabel dependen yakni Prestasi Kerja Karyawan (Y), hasilnya memiliki pengaruh positif dan signifikan. Besarnya pengaruh dari variabel Pembagian Kerja (X2) secara langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), sebesar 0,395 atau 39,5%. Hal ini bermakna bahwa, jika Pembagian Kerja (X2) meningkat 1 satuan maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) turut meningkat sebesar 0,395 atau 39,5%.

Sedangkan ϵ (episelon), adalah variabel luar yang tidak diteliti tetapi memberikan pengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), menunjukkan nilai sebesar 0,627 atau 62,7%. Variabel yang dimaksud seperti; motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan Handoko dalam Azizah Dianingtyas (2014).

Hasil olahan data dengan menggunakan analisis jalur diperoleh Nilai Koefisien Determinasi (R Square) yakni sebesar 0,373 atau 37,3% (Terlampir). Nilai tersebut memberikan makna bahwa, terdapat nilai

pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) sebesar 37,3% terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), melalui variabel Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2). Serta masih terdapat nilai dari hasil olahan data sebesar 62,7% yang ditentukan pengaruhnya oleh variabel lain, serta masih dapat dilakukan penelitian selanjutnya. Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana Hubungan antara Pendeklegasian Wewenang (X1) dengan Pembagian Kerja (X2) sebesar 0,696 atau 69,6% dengan tingkat hubungan *Tinggi* (**Tabel 3.4. Koefisien korelasi**). Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan dan parsial terhadap variabel Y

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R ² yx1x2)
		Langsung	Persentase	
X1	0,267	0,267	26,7%	-
X2	0,395	0,395	39,5%	-
ε	0,627	0,627	62,7%	
X1 dan X2	-	-	-	0,373/ 37,3%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha (α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2$	0,001	0.05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,032	0.05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,035	0.05	Signifikan

Keterangan : Jika Nilai Sig < Nilai Alpha (α), maka Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2023

4.2.5. Pengujian Hipotesis

- 1. Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo**

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 8,161 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.21 dengan taraf signifikan adalah 0,001. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8,161 > 3.21$) dan tingkat signifikan sebesar $0,001 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,001 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) secara simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo,

Diterima.

- 2. Pendeklegasian Wewenang (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo**

Hasil olahan data diperoleh bahwa Pendeklegasian Wewenang (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,267 atau 26,7% dengan nilai sig sebesar 0,032, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05,

ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar daripada nilai probabilitas sig atau ($0,032 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Pendeklegasian Wewenang (X1) secara parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, **Diterima.**

3. Pembagian Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Hasil olahan data diperoleh bahwa Pembagian Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,395 atau 39,5% dengan nilai sig sebesar 0,035, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Pembagian Kerja (X2) secara parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, **Diterima.**

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) secara simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh langsung positif dan signifikan secara simultan antara variabel Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Artinya bahwa, hasil uji persamaan struktural menunjukan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) telah memberikan dampak terhadap kenaikan Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Pendeklegasian Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2) secara simultan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana pihak manajemen PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo telah menerapkan pendeklegasian wewenang serta pembagian kerja terhadap karyawan dengan baik. Pihak manajemen perusahaan menerapkan hal tersebut bertujuan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja para karyawan, sehingga nantinya mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain itu, dengan pendeklegasian wewenang serta pembagian kerja yang telah dilakukan, bertujuan agar karyawan akan bekerja lebih giat, dikarenakan karyawan diberikan tanggung jawab lebih besar dan menantang dari perusahaan serta menempatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuan serta keahlian masing-masing berdasarkan analisis pekerjaan. Selanjutnya, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa hampir semua item pertanyaan memiliki kategori tinggi, dimana hal ini

membuktikan bahwa pendeklegasian wewenang dan pembagian kerja yang ada dapat membuat karyawan puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Jeki Ali Akbar, dkk (2014), mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya, dengan adanya evaluasi tersebut akan terlihat karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi atau sangat rendah.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeki Ali Akbar, dkk (2014), mengatakan bahwa pembagian kerja dan pendeklegasian wewenang secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada G-Sports Center Padang.

2. Pendeklegasian Wewenang (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Pendeklegasian Wewenang (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana semakin baik penerapan pendeklegasian wewenang terhadap para karyawan maka akan meningkatkan semangat para karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sehingga dapat menciptakan prestasi kerja didalam perusahaan.

Selanjutnya, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa hampir semua item pertanyaan memiliki kategori tinggi, dimana hal ini membuktikan bahwa pendeklegasian wewenang yang ada telah mampu membuat karyawan puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini menyangkut pemberian tugas oleh atasan sudah sesuai dengan keahlian para karyawan, juga menyangkut wewenang yang diberikan pimpinan kepada bawahan dapat digunakan untuk pengambilan tindakan oleh bawahan, serta karyawan selalu memberikan laporan pertanggung jawaban kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Manullang dalam Nugroho (2018), bahwa pendeklegasian wewenang mempunyai hubungan yang erat terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan, seperti pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab akan selalu berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh S.D., Santosa, S.,& Hamidi, N.(2017), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendeklegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan BTN Surakarta. Hal ini mengindikasikan bahwasannya semakin baik penerapan pendeklegasian wewenang didalam suatu perusahaan, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Pembagian Kerja (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk variabel Pembagian Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diasumsikan bahwa fakta yang terjadi pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo, dimana semakin baik penerapan pembagian kerja terhadap para karyawan dapat menciptakan semangat para karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sehingga dapat menciptakan prestasi kerja didalam perusahaan.

Selanjutnya, dari hasil jawaban responden menunjukkan bahwa hampir semua item pertanyaan memiliki kategori tinggi, dimana hal ini membuktikan bahwa penerapan pembagian kerja didalam perusahaan dengan menempatkan karyawan yang sesuai dengan kemampuan serta keahlian masing-masing berdasarkan analisis pekerjaan, telah mampu membuat karyawan puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini menyangkut tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan, kecakapan yang ditunjukkan oleh karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus menunjukkan semangat kerja yang tinggi didalam bekerja, juga karyawan yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Hasibuan dalam Pratama (2018) yang menyatakan bahwa, jika pembagian kerja itu dilakukan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh D. M Hasibuan (2016), yang menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Siantar Top, Tbk Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Pendeklarasi Wewenang (X1) dan Pembagian Kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
2. Secara parsial Pendeklarasi Wewenang (X1), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
3. Secara parsial Pembagian Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo agar mempertahankan kondisi yang sudah ada, dan bila ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan secara berkelanjutan, maka harus menambah pelatihan dan keterampilan, agar pembagian kerja yang telah dilakukan dapat berjalan dengan baik sehingga hasil yang diharapkan perusahaan terwujud.

2. Disarankan juga kepada PT Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo agar melaksanakan pendeklegasian wewenang secara menyeluruh dan bersedia memberikan kepercayaan yang besar kepada para karyawan.
3. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang prestasi kerja karyawan dengan meneliti variabel lain seperti; motivasi, kepuasan kerja, stres kerja, kondisi fisik pekerjaan, desain pekerjaan, Handoko dalam Azizah Dianingtyas (2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardeva Susilo Nugroho (2018), <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/1304-full-text.pdf>
- Azizah Dianingtyas (2014). *Pengaruh Penghargaan dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. TELKOM Kotabaru Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
- A.G.Onibala.,I.L.Saeng.,L.O.H.Dotulong (2017). *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak tetap di Kantor Sinode GMIM*. Jurnal EMBA Vol.5, No.2 Juni 2017, Hal.380 – 387
- Cintya Yonanda, Heru Susilo & Arik Prasetya, (2016), *Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, dan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 30, No.1, Januari 2016
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Prehallindo
- D.M Hasibuan (2016). *Pengaruh Pendeklegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Siantar Top Tbk*. Skripsi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, Medan
- Eli Achmad Mahiri, (2016). *Pengaruh Pendeklegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka*. MAKSI. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi. Vo. 3 nomor 1. ISSN : 2356-3923
- Fahrulzil,(2014).<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/1204/1068>
- Husein, Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta

- (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- H.M, Thamrin Noor. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta:PT.Raja Grafindo. H.M, Thamrin Noor. 2016
- Irvan Pratama (2018), *Analisis Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. Nusantara Sakti Medan* : Universitas Sumatera Utara. Jurnal Makro Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 6 No.1
- Jeki Ali Akbar, dkk (2014), Pengaruh Pendeklegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pada G-Sports Center Padang. Jurnal Kebijakan dan Pelayanan. ISSN: 2443-1214
- Komarudin, (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Kurniawan Prambudi Utomo (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Persada Rosdakarya
- Mangkuprawira, S.Tb., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Muhammad Akbar, P. (2022), *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Guru An-Nahl Islamic School*. (Doctoral dissertation, UNSADA).
- Muhammad Akbar, P. (2022).
- Nasution, M.N. (2004). *Manajemen Jasa Terpadu*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia
- Nanda Juni, Donni, (2013). *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Ketiga, penerbit CV. Rajawali Press Jakarta
- Nina Ningsih Panggabean (2013), *Human Resources Management*, terjemahan Benyamin Molan, Jilid 1, Edisi ke-tujuh, Prenhal.lindo, Jakarta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rifly Kesumanjaya. (2010). *Pengaruh Pendeklegasian Wewenang dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada bagian Sumber Daya Manusia*

- (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Skripsi, Universitas Sumatera Utara: Medan
- Ridwan, (2008). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
----- (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
----- (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit Alfabeta.
-----, (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Simprosa, B. M. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inti Harum Sentosa Ende*. (Doctoral dissertation, Universitas Flores).
- S.Wahyuni,dkk (2014). *Pengaruh Pendeklegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada G-Sport Center Padang*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 1, No. 2, December 2014, 155-160. p-ISSN: 2337-7887
- Surya Rachma Aditya Eka Putra, dkk.(2015). *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV.Shuttlecock Nasional Kepanjen Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 3 No. 1 Maret 2015.
- Sabardi, Agus. (2018). *Manajemen Pengantar*. Edisi Revisi. STIM YKPN. Yogyakarta
- Sikula, Andrew F (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT.Ghilia Indonesia.
- Soewadji, Jusuf. (2022), <https://text-id.123dok.com/document/nq75o08rz-indikator-prestasi-kerja-prestasi-kerja-karyawan-1-pengertian-prestasi-kerja.html>
- S.D., Santosa, S.,& Hamidi, N. (2017). Pengaruh Pendeklegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta. Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi, 2,(2).

Syahputra, R. (2021).*Analisis Pendeklasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.* Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).

Taufik Hermawan. (2013). *Pengaruh Pendeklasian Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam.* Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 1, No. 2, December 2013, 155-160. p-ISSN: 2337-7887

Yudha Amry Matondang (2018). *Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Kebutuhan Sosial terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PDAM TIRTALIHOU Kab. Simalungun.* Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Sumatera Utara.

Lampiran 1:
Kuisisioner/Angket Penelitian

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di
Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu sdr(i), perkenakan kami memohon bantuan untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuisioner/angket yang telah kami sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) yang merupakan syarat kelulusan Progam S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Ichsan Gorontalo.

Kuisisioner ini di maksud untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Pendeklegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo”**. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan peneliti mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu sdr(i)

Atas kesediaan dan kerjasama anda, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

A. Data Respondent Dan Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Data Responden

Indentitas Responden

a. Jenis Kelamin

Pria	:	<input type="text"/>
Wanita	:	<input type="text"/>

b. Usia :

c. Masa Kerja :

d. Pendidikan Terakhir :

SD	:	<input type="text"/>	Strata 1:	<input type="text"/>
SMP	:	<input type="text"/>	Strata 2:	<input type="text"/>
SLTA	:	<input type="text"/>	Strata 3:	<input type="text"/>

2. Petunjuk pengisian Kuisioner

Isilah daftar pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pernyataan yang tersedia.

Keterangan

- A. Selalu
- B. Sering
- C. Kadang-Kadang
- D. Jarang
- E. Tidak Pernah

DAFTAR PERNYATAAN/PERTANYAAN KUISIONER

A. PENDELEGASIAN WEWENANG (X₁)

I. Tugas

1. Atasan memberikan tugas sesuai dengan keahlian para karyawan:
 - a. Selalu memberikan tugas sesuai dengan keahlian para karyawan
 - b. Sering memberikan tugas sesuai dengan keahlian para karyawan
 - c. Kadang-Kadang memberikan tugas sesuai dengan keahlian para karyawan
 - d. Jarang memberikan tugas sesuai dengan keahlian para karyawan
 - e. Tidak pernah memberikan tugas sesuai dengan keahlian para karyawan
2. Tugas-tugas yang saling terkait dikoordinasikan dengan baik:
 - a. Selalu dikoordinasikan dengan baik
 - b. Sering dikoordinasikan dengan baik
 - c. Kadang-Kadang dikoordinasikan dengan baik
 - d. Jarang dikoordinasikan dengan baik
 - e. Tidak pernah dikoordinasikan dengan baik
3. Karyawan dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan sesuai dengan volume pekerjaan:
 - a. Selalu sesuai dengan volume pekerjaan
 - b. Sering sesuai dengan volume pekerjaan
 - c. Kadang-Kadang sesuai dengan volume pekerjaan
 - d. Jarang sesuai dengan volume pekerjaan
 - e. Tidak pernah sesuai dengan volume pekerjaan

II. Kekuasaan

1. Kekuasaan yang diberikan pimpinan kepada bawahan dapat digunakan untuk pengambilan keputusan oleh bawahan:
 - a. Selalu digunakan untuk pengambilan keputusan oleh bawahan
 - b. Sering digunakan untuk pengambilan keputusan oleh bawahan
 - c. Kadang-Kadang digunakan untuk pengambilan keputusan oleh bawahan
 - d. Jarang digunakan untuk pengambilan keputusan oleh bawahan
 - e. Tidak pernah digunakan untuk pengambilan keputusan oleh bawahan

2. Wewenang yang diberikan pimpinan kepada bawahan dapat digunakan untuk pengambilan tindakan oleh bawahan:
 - a. Selalu digunakan untuk pengambilan tindakan oleh bawahan.
 - b. Sering digunakan untuk pengambilan tindakan oleh bawahan
 - c. Kadang-kadang digunakan untuk pengambilan tindakan oleh bawahan
 - d. Jarang digunakan untuk pengambilan tindakan oleh bawahan
 - e. Tidak pernah digunakan untuk pengambilan tindakan oleh bawahan

III. Pertanggungjawaban

1. Pertanggung jawaban wewenang yang diberikan pimpinan kepada bawahan juga berupa fasilitas yang diberikan dan penerapan peraturan perusahaan:
 - a. Selalu berupa fasilitas yang diberikan dan penerapan peraturan perusahaan
 - b. Sering berupa fasilitas yang diberikan dan penerapan peraturan perusahaan
 - c. Kadang-Kadang berupa fasilitas yang diberikan dan penerapan peraturan perusahaan
 - d. Jarang berupa fasilitas yang diberikan dan penerapan peraturan perusahaan
 - e. Tidak pernah berupa fasilitas yang diberikan dan penerapan peraturan perusahaan
2. Karyawan harus memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya:
 - a. Selalu memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya.
 - b. Sering memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya.
 - c. Kadang-kadang memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya.
 - d. Jarang memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya.
 - e. Tidak pernah memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya.
3. Karyawan memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan:
 - a. Selalu memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - b. Sering memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - c. Kadang-kadang memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - d. Jarang memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan.

- e. Tidak pernah memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan

B. PEMBAGIAN KERJA(X₂)

I. Tanggung jawab

- 1. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan mampu memikul tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan:
 - a. Selalu mampu memikul tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering mampu memikul tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - c. Kadang-Kadang mampu memikul tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - d. Jarang mampu memikul tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - e. Tidak pernah mampu memikul tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dijalankan
- 2. Seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus sanggup melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan didalam maupun diluar perusahaan:
 - a. Selalu sanggup melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan didalam maupun diluar perusahaan.
 - b. Sering sanggup melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan didalam maupun diluar perusahaan.
 - c. Kadang-Kadang sanggup melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan didalam maupun diluar perusahaan.
 - d. Jarang sanggup melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan didalam maupun diluar perusahaan.
 - e. Tidak pernah sanggup melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan didalam maupun diluar perusahaan.

II. Kecakapan

1. Seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus menunjukkan semangat kerja yang tinggi didalam bekerja:
 - a. Selalu menunjukkan semangat kerja yang tinggi didalam bekerja
 - b. Sering menunjukkan semangat kerja yang tinggi didalam bekerja
 - c. Kadang-Kadang menunjukkan semangat kerja yang tinggi didalam bekerja
 - d. Jarang menunjukkan semangat kerja yang tinggi didalam bekerja
 - e. Tidak pernah menunjukkan semangat kerja yang tinggi didalam bekerja
2. Kondisi kerja didalam perusahaan sangat menunjang kegigihan kerja para karyawan:
 - a. Selalu menunjang kegigihan kerja para karyawan.
 - b. Sering menunjang kegigihan kerja para karyawan
 - c. Kadang-kadang menunjang kegigihan kerja para karyawan.
 - d. Jarang menunjang kegigihan kerja para karyawan
 - e. Tidak pernah menunjang kegigihan kerja para karyawan

III. Kondisi

1. Perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan telah disediakan oleh perusahaan:
 - a. Selalu disediakan oleh perusahaan.
 - b. Sering disediakan oleh perusahaan
 - c. Kadang-Kadang disediakan oleh perusahaan.
 - d. Jarang disediakan oleh perusahaan
 - e. Tidak pernah disediakan oleh perusahaan.
2. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan ditunjang oleh fasilitas kerja yang memadai:
 - a. Selalu ditunjang oleh fasilitas kerja yang memadai.
 - b. Sering ditunjang oleh fasilitas kerja yang memadai
 - c. Kadang-Kadang ditunjang oleh fasilitas kerja yang memadai.
 - d. Jarang ditunjang oleh fasilitas kerja yang memadai
 - e. Tidak pernah ditunjang oleh fasilitas kerja yang memadai.
3. Suasana kerja didalam perusahaan menyenangkan para karyawan:

- a. Selalu menyenangkan para karyawan.
- b. Sering menyenangkan para karyawan
- c. Kadang-Kadang menyenangkan para karyawan.
- d. Jarang menyenangkan para karyawan
- e. Tidak pernah menyenangkan para karyawan.

IV. Jenis dan kualitas

1. Karyawan diberi rangsangan oleh perusahaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya:
 - a. Selalu diberi rangsangan oleh perusahaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.
 - b. Sering diberi rangsangan oleh perusahaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya
 - c. Kadang-Kadang diberi rangsangan oleh perusahaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.
 - d. Jarang diberi rangsangan oleh perusahaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya
 - e. Tidak pernah diberi rangsangan oleh perusahaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.
2. Karyawan yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan:
 - a. Selalu memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.
 - b. Sering memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan
 - c. Kadang-Kadang memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.
 - d. Jarang memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan
 - e. Tidak pernah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

C. PRESTASI KERJA (Y)

I. Kualitas kerja

1. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan:
 - a. Selalu mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.

- b. Sering mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - c. Kadang-Kadang mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - d. Jarang mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - e. Tidak pernah mengutamakan ketepatan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan
2. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan:
- a. Selalu mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - c. Kadang-Kadang mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Jarang mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - e. Tidak pernah mengutamakan keterampilan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
3. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan:
- a. Selalu mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - c. Kadang-Kadang mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Jarang mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.

- e. Tidak pernah mengutamakan ketelitian kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
4. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan:
- a. Selalu mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - c. Kadang-Kadang mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Jarang mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - e. Tidak pernah mengutamakan kerapihan kerja terhadap pekerjaan yang dijalankan.

II. Kuantitas kerja

- 1. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat terhadap pekerjaan yang dijalankan:
 - a. Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
 - b. Sering dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
 - c. Kadang-Kadang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
 - d. Jarang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
 - e. Tidak pernah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
- 2. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu terhadap pekerjaan yang dijalankan:
 - a. Selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
 - b. Sering dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - c. Kadang-kadang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
 - d. Jarang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
 - e. Tidak pernah dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

III. Disiplin kerja

1. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan mengikuti instruksi atasan terhadap pekerjaan yang dijalankan:
 - a. Selalu mengikuti instruksi atasan.
 - b. Sering mengikuti instruksi atasan
 - c. Kadang-Kadang mengikuti instruksi atasan.
 - d. Jarang mengikuti instruksi atasan
 - e. Tidak pernah mengikuti instruksi atasan.
2. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan mematuhi peraturan perusahaan:
 - a. Selalu mematuhi peraturan perusahaan.
 - b. Sering mematuhi peraturan perusahaan
 - c. Kadang-Kadang mematuhi peraturan perusahaan.
 - d. Jarang mematuhi peraturan perusahaan
 - e. Tidak pernah mematuhi peraturan perusahaan.
3. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan harus hadir tepat waktu di perusahaan:
 - a. Selalu hadir tepat waktu di perusahaan.
 - b. Sering hadir tepat waktu di perusahaan
 - c. Kadang-Kadang hadir tepat waktu di perusahaan.
 - d. Jarang hadir tepat waktu di perusahaan
 - e. Tidak pernah hadir tepat waktu di perusahaan.

IV. Inisiatif

1. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan harus berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan:
 - a. Selalu berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan
 - c. Kadang-Kadang berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Jarang berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan

- e. Tidak pernah berinisiatif secara aktif terhadap pekerjaan yang dijalankan.
2. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan harus bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan:
- a. Selalu bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Sering bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan
 - c. Kadang-Kadang bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan.
 - d. Jarang bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan
 - e. Tidak pernah bersemangat menyelesaikan pekerjaan yang dijalankan.

V. Kerjasama

- 1. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari setiap karyawan dapat bersikap baik terhadap rekan kerja:

 - a. Selalu bersikap baik terhadap rekan kerja.
 - b. Sering bersikap baik terhadap rekan kerja
 - c. Kadang-Kadang bersikap baik terhadap rekan kerja.
 - d. Jarang bersikap baik terhadap rekan kerja
 - e. Tidak pernah bersikap baik terhadap rekan kerja.

- 2. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari setiap karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja:

 - a. Selalu menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.
 - b. Sering menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja
 - c. Kadang-Kadang menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.
 - d. Jarang menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja
 - e. Tidak pernah menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja.

- 3. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari setiap karyawan mampu untuk memberi bantuan kepada karyawan lain, bila dibutuhkan:

 - a. Selalu memberi bantuan kepada karyawan lain, bila dibutuhkan.
 - b. Sering memberi bantuan kepada karyawan lain, bila dibutuhkan
 - c. Kadang-Kadang memberi bantuan kepada karyawan lain, bila dibutuhkan.

- d. Jarang memberi bantuan kepada karyawan lain, bila dibutuhkan
- e. Tidak pernah memberi bantuan kepada karyawan lain, bila dibutuhkan

Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Data Ordinal

No Res.	Pendeklegasian Wewenang (X1)								Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	5	4	4	5	5	4	4	36
2	3	3	3	3	3	3	3	4	25
3	4	3	3	3	3	4	3	5	28
4	5	4	3	4	4	5	4	3	32
5	5	4	2	4	4	5	4	4	32
6	4	4	3	4	4	4	4	5	32
7	3	4	2	4	4	3	4	5	29
8	3	3	3	3	3	3	3	4	25
9	5	5	4	4	5	5	4	5	37
10	3	3	3	3	3	3	3	5	26
11	4	3	3	3	3	4	3	3	26
12	4	3	3	3	3	4	3	2	25
13	5	4	3	4	4	5	4	5	34
14	4	3	3	3	3	4	3	5	28
15	4	3	3	3	3	4	3	3	26
16	2	3	2	3	3	2	3	3	21
17	3	4	3	4	4	3	4	2	27
18	3	3	2	3	3	3	3	3	23
19	5	5	3	4	5	5	4	4	35
20	3	3	4	3	3	3	3	3	25
21	4	3	3	3	3	4	3	2	25
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	4	3	3	3	3	4	3	5	28
24	5	4	3	4	4	5	4	4	33
25	4	3	3	3	3	4	3	4	27
26	4	3	2	3	3	4	3	5	27
27	2	3	3	3	3	2	3	3	22
28	4	3	4	3	3	4	3	4	28
29	5	4	4	4	4	5	4	5	35
30	4	4	3	4	4	4	4	5	32
31	4	3	3	3	4	4	3	5	29
32	5	4	3	4	3	3	4	5	31
33	5	4	2	4	3	4	4	4	30
34	4	4	3	4	3	4	4	5	31
35	3	4	2	4	4	5	4	5	31
36	3	3	3	3	3	4	3	3	25
37	5	5	4	4	3	4	4	2	31
38	3	3	3	3	3	2	3	5	25

39	4	3	3	3	4	3	3	5	28
40	4	3	3	3	3	4	3	4	27
41	5	4	3	4	3	4	4	5	32
42	4	3	3	3	4	5	3	5	30
43	4	3	3	3	3	4	3	3	26
44	2	3	2	3	3	4	3	2	22
45	3	4	3	4	3	2	4	5	28
46	5	4	3	4	4	3	4	5	32

Succesive Interval

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	Total
4.146	3.517	4.102	2.602	3.548	4.173	2.602	2.549	27.237
2.055	1.000	2.541	1.000	1.000	1.975	1.000	2.549	13.119
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	3.584	16.096
4.146	2.373	2.541	2.602	2.421	4.173	2.602	1.915	22.771
4.146	2.373	1.000	2.602	2.421	4.173	2.602	2.549	21.865
3.006	2.373	2.541	2.602	2.421	2.966	2.602	3.584	22.093
2.055	2.373	1.000	2.602	2.421	1.975	2.602	3.584	18.611
2.055	1.000	2.541	1.000	1.000	1.975	1.000	2.549	13.119
4.146	3.517	4.102	2.602	3.548	4.173	2.602	3.584	28.272
2.055	1.000	2.541	1.000	1.000	1.975	1.000	3.584	14.154
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	1.915	14.427
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	1.000	13.512
4.146	2.373	2.541	2.602	2.421	4.173	2.602	3.584	24.440
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	3.584	16.096
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	1.915	14.427
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.915	8.915
2.055	2.373	2.541	2.602	2.421	1.975	2.602	1.000	17.568
2.055	1.000	1.000	1.000	1.000	1.975	1.000	1.915	10.945
4.146	3.517	2.541	2.602	3.548	4.173	2.602	2.549	25.676
2.055	1.000	4.102	1.000	1.000	1.975	1.000	1.915	14.047
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	1.000	13.512
2.055	1.000	2.541	1.000	1.000	1.975	1.000	1.915	12.485
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	3.584	16.096
4.146	2.373	2.541	2.602	2.421	4.173	2.602	2.549	23.405
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	2.549	15.061
3.006	1.000	1.000	1.000	1.000	2.966	1.000	3.584	14.556
1.000	1.000	2.541	1.000	1.000	1.000	1.000	1.915	10.456
3.006	1.000	4.102	1.000	1.000	2.966	1.000	2.549	16.622
4.146	2.373	4.102	2.602	2.421	4.173	2.602	3.584	26.002
3.006	2.373	2.541	2.602	2.421	2.966	2.602	3.584	22.093
3.006	1.000	2.541	1.000	2.421	2.966	1.000	3.584	17.517
4.146	2.373	2.541	2.602	1.000	1.975	2.602	3.584	20.821
4.146	2.373	1.000	2.602	1.000	2.966	2.602	2.549	19.236
3.006	2.373	2.541	2.602	1.000	2.966	2.602	3.584	20.672
2.055	2.373	1.000	2.602	2.421	4.173	2.602	3.584	20.809
2.055	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	1.915	13.476
4.146	3.517	4.102	2.602	1.000	2.966	2.602	1.000	21.933
2.055	1.000	2.541	1.000	1.000	1.000	1.000	3.584	13.179
3.006	1.000	2.541	1.000	2.421	1.975	1.000	3.584	16.527
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	2.549	15.061
4.146	2.373	2.541	2.602	1.000	2.966	2.602	3.584	21.812

3.006	1.000	2.541	1.000	2.421	4.173	1.000	3.584	18.725
3.006	1.000	2.541	1.000	1.000	2.966	1.000	1.915	14.427
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.966	1.000	1.000	9.966
2.055	2.373	2.541	2.602	1.000	1.000	2.602	3.584	17.756
<u>4.146</u>	<u>2.373</u>	<u>2.541</u>	<u>2.602</u>	<u>2.421</u>	<u>1.975</u>	<u>2.602</u>	<u>3.584</u>	<u>22.242</u>

Data Ordinal

No Res.	Pembagian Kerja (X2)									Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41
2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	32
4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	33
5	5	4	2	5	4	2	3	4	4	33
6	4	4	3	4	4	3	4	3	3	32
7	3	4	2	3	4	2	3	3	3	27
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
9	5	5	4	5	5	4	3	4	4	39
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
11	4	3	3	4	3	3	4	4	4	32
12	4	3	3	4	3	3	3	4	4	31
13	5	4	3	5	4	3	4	3	3	34
14	4	3	3	4	3	3	4	4	4	32
15	4	3	3	4	3	3	5	5	5	35
16	2	3	2	2	3	2	3	3	3	23
17	3	4	3	3	4	3	3	3	3	29
18	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25
19	5	5	3	5	5	3	4	4	4	38
20	3	3	4	3	3	4	3	3	3	29
21	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28
23	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
24	5	4	3	5	4	3	3	4	4	35
25	4	3	3	4	3	3	5	5	5	35
26	4	3	2	4	3	2	3	2	2	25
27	2	3	3	2	3	3	3	4	4	27
28	4	3	4	4	3	4	4	4	4	34
29	5	4	4	5	4	4	2	3	3	34
30	4	4	3	4	4	3	4	3	3	32
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
33	4	3	3	4	3	3	4	3	3	30
34	4	3	3	4	3	3	4	4	4	32
35	5	4	3	5	4	3	5	5	5	39
36	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
37	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
38	2	3	2	2	3	2	3	3	3	23

39	3	4	3	3	4	3	4	4	4	32
40	3	3	2	4	3	3	3	3	3	27
41	5	5	3	4	3	3	3	3	3	32
42	3	3	4	5	4	3	4	3	3	32
43	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
44	3	3	3	4	3	3	3	4	4	30
45	4	3	3	2	3	2	5	5	5	32
46	5	5	3	3	4	3	3	2	2	30

Succesive Interval

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	Total
4.247	3.314	4.173	4.173	3.548	4.262	5.105	3.797	3.797	36.415
2.091	1.000	2.579	1.975	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	20.308
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	3.964	3.797	3.797	24.809
4.247	2.331	2.579	4.173	2.421	2.613	2.697	2.543	2.543	26.147
4.247	2.331	1.000	4.173	2.421	1.000	2.697	3.797	3.797	25.463
3.093	2.331	2.579	2.966	2.421	2.613	3.964	2.543	2.543	25.052
2.091	2.331	1.000	1.975	2.421	1.000	2.697	2.543	2.543	18.601
2.091	1.000	2.579	1.975	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	20.308
4.247	3.314	4.173	4.173	3.548	4.262	2.697	3.797	3.797	34.007
2.091	1.000	2.579	1.975	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	20.308
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	3.964	3.797	3.797	24.809
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	2.697	3.797	3.797	23.542
4.247	2.331	2.579	4.173	2.421	2.613	3.964	2.543	2.543	27.413
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	3.964	3.797	3.797	24.809
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	5.105	4.941	4.941	28.238
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.697	2.543	2.543	13.783
2.091	2.331	2.579	1.975	2.421	2.613	2.697	2.543	2.543	21.794
2.091	1.000	1.000	1.975	1.000	1.000	2.697	2.543	2.543	15.849
4.247	3.314	2.579	4.173	3.548	2.613	3.964	3.797	3.797	32.032
2.091	1.000	4.173	1.975	1.000	4.262	2.697	2.543	2.543	22.284
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	21.034
2.091	1.000	2.579	1.975	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	20.308
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	21.034
4.247	2.331	2.579	4.173	2.421	2.613	2.697	3.797	3.797	28.656
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	5.105	4.941	4.941	28.238
3.093	1.000	1.000	2.966	1.000	1.000	2.697	1.000	1.000	14.756
1.000	1.000	2.579	1.000	1.000	2.613	2.697	3.797	3.797	19.484
3.093	1.000	4.173	2.966	1.000	4.262	3.964	3.797	3.797	28.051
4.247	2.331	4.173	4.173	2.421	4.262	1.000	2.543	2.543	27.692
3.093	2.331	2.579	2.966	2.421	2.613	3.964	2.543	2.543	25.052
3.093	2.331	2.579	2.966	2.421	2.613	3.964	3.797	3.797	27.561
2.091	1.000	2.579	1.975	1.000	2.613	2.697	3.797	3.797	21.550
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	3.964	2.543	2.543	22.300
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	3.964	3.797	3.797	24.809
4.247	2.331	2.579	4.173	2.421	2.613	5.105	4.941	4.941	33.351
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	21.034
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	21.034
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.697	2.543	2.543	13.783
2.091	2.331	2.579	1.975	2.421	2.613	3.964	3.797	3.797	25.569
2.091	1.000	1.000	2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	18.453
4.247	3.314	2.579	2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	24.502

2.091	1.000	4.173	4.173	2.421	2.613	3.964	2.543	2.543	25.520
3.093	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	2.697	2.543	2.543	21.034
2.091	1.000	2.579	2.966	1.000	2.613	2.697	3.797	3.797	22.541
3.093	1.000	2.579	1.000	1.000	1.000	5.105	4.941	4.941	24.659
<u>4.247</u>	<u>3.314</u>	<u>2.579</u>	<u>1.975</u>	<u>2.421</u>	<u>2.613</u>	<u>2.697</u>	<u>1.000</u>	<u>1.000</u>	<u>21.847</u>

Data Ordinal

No Res.	Prestasi Kerja (Y)														Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	
1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	62
2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	52
3	5	3	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	58
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	46
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	52
6	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	61
7	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	56
8	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	50
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	64
10	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	58
11	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	44
12	2	3	2	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	42
13	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	56
14	5	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	59
15	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	54
16	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
17	2	4	2	2	4	3	2	3	2	2	3	3	2	2	36
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
19	4	5	4	4	5	2	3	3	4	4	4	2	3	4	51
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
21	2	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	38
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	41
23	5	3	5	5	3	4	2	3	5	5	3	4	2	5	54
24	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	51
25	4	3	4	4	3	5	5	2	4	4	5	5	5	4	57
26	5	3	5	5	3	3	2	3	5	5	2	3	2	5	51
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	41
28	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	52
29	5	4	5	5	4	3	3	2	5	5	3	3	3	5	55
30	5	4	5	5	4	4	2	3	5	5	3	4	2	5	56
31	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	5	58
32	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	62
33	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	48
34	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	63
35	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
36	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
37	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	34
38	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	5	56

39	5	3	5	5	3	2	3	3	5	5	4	2	3	5	53
40	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	44
41	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	48
42	2	4	2	2	4	3	3	2	5	5	3	3	3	2	43
43	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	42
44	4	5	4	4	5	3	3	3	2	2	4	3	3	4	49
45	3	3	3	3	3	5	5	2	5	5	5	5	5	3	55
46	5	3	5	5	3	3	2	3	5	5	2	3	2	5	51

Successive Interval

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
2.715	3.346	2.715	2.715	3.346	4.664	4.262	3.703
2.715	1.000	2.715	2.715	1.000	3.681	3.246	2.437
3.697	1.000	3.697	3.697	1.000	3.681	2.221	3.703
2.016	2.330	2.016	2.016	2.330	2.506	3.246	2.437
2.715	2.330	2.715	2.715	2.330	2.506	2.221	3.703
3.697	2.330	3.697	3.697	2.330	3.681	3.246	3.703
3.697	2.330	3.697	3.697	2.330	2.506	2.221	2.437
2.715	1.000	2.715	2.715	1.000	2.506	3.246	2.437
3.697	3.346	3.697	3.697	3.346	3.681	3.246	3.703
3.697	1.000	3.697	3.697	1.000	3.681	3.246	2.437
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	2.506	2.221	3.703
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	3.681	3.246	3.703
3.697	2.330	3.697	3.697	2.330	2.506	2.221	2.437
3.697	1.000	3.697	3.697	1.000	3.681	3.246	2.437
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	4.664	4.262	4.836
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	2.506	2.221	3.703
1.000	2.330	1.000	1.000	2.330	2.506	1.000	2.437
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	2.506	2.221	2.437
2.715	3.346	2.715	2.715	3.346	1.000	2.221	2.437
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	2.506	2.221	2.437
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.506	3.246	2.437
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	2.506	2.221	1.000
3.697	1.000	3.697	3.697	1.000	3.681	1.000	2.437
2.715	2.330	2.715	2.715	2.330	2.506	2.221	2.437
2.715	1.000	2.715	2.715	1.000	4.664	4.262	1.000
3.697	1.000	3.697	3.697	1.000	2.506	1.000	2.437
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	1.000	2.221	2.437
2.715	1.000	2.715	2.715	1.000	2.506	3.246	3.703
3.697	2.330	3.697	3.697	2.330	2.506	2.221	1.000
3.697	2.330	3.697	3.697	2.330	3.681	1.000	2.437
3.697	2.330	3.697	3.697	2.330	2.506	2.221	3.703
3.697	2.330	3.697	3.697	2.330	3.681	3.246	3.703
2.715	1.000	2.715	2.715	1.000	4.664	4.262	2.437
3.697	3.346	3.697	3.697	3.346	3.681	3.246	2.437
3.697	1.000	3.697	3.697	1.000	4.664	4.262	4.836
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	2.506	2.221	3.703
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.506	1.000	2.437
3.697	2.330	3.697	3.697	2.330	2.506	2.221	2.437
3.697	1.000	3.697	3.697	1.000	1.000	2.221	2.437
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	2.506	2.221	2.437
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	2.506	3.246	2.437
1.000	2.330	1.000	1.000	2.330	2.506	2.221	1.000

2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	3.681	1.000	2.437
2.715	3.346	2.715	2.715	3.346	2.506	2.221	2.437
2.016	1.000	2.016	2.016	1.000	4.664	4.262	1.000
3.697	1.000	3.697	3.697	1.000	2.506	1.000	2.437
Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Total	
2.549	2.549	3.797	4.664	4.262	2.715	48.004	
2.549	2.549	2.543	3.681	3.246	2.715	36.793	
3.584	3.584	3.797	3.681	2.221	3.697	43.260	
1.915	1.915	2.543	2.506	3.246	2.016	33.038	
2.549	2.549	3.797	2.506	2.221	2.715	37.574	
3.584	3.584	2.543	3.681	3.246	3.697	46.715	
3.584	3.584	2.543	2.506	2.221	3.697	41.049	
2.549	2.549	2.543	2.506	3.246	2.715	34.443	
3.584	3.584	3.797	3.681	3.246	3.697	50.002	
3.584	3.584	2.543	3.681	3.246	3.697	42.789	
1.915	1.915	3.797	2.506	2.221	2.016	30.849	
1.000	1.000	3.797	3.681	3.246	1.000	29.355	
3.584	3.584	2.543	2.506	2.221	3.697	41.049	
3.584	3.584	3.797	3.681	3.246	3.697	44.043	
1.915	1.915	4.941	4.664	4.262	2.016	41.523	
1.915	1.915	2.543	2.506	2.221	2.016	29.595	
1.000	1.000	2.543	2.506	1.000	1.000	22.652	
1.915	1.915	2.543	2.506	2.221	2.016	28.328	
2.549	2.549	3.797	1.000	2.221	2.715	35.327	
1.915	1.915	2.543	2.506	2.221	2.016	28.328	
1.000	1.000	2.543	2.506	3.246	1.000	24.484	
1.915	1.915	2.543	2.506	2.221	2.016	26.892	
3.584	3.584	2.543	3.681	1.000	3.697	38.296	
2.549	2.549	3.797	2.506	2.221	2.715	36.308	
2.549	2.549	4.941	4.664	4.262	2.715	41.752	
3.584	3.584	1.000	2.506	1.000	3.697	34.403	
1.915	1.915	3.797	1.000	2.221	2.016	26.570	
2.549	2.549	3.797	2.506	3.246	2.715	36.964	
3.584	3.584	2.543	2.506	2.221	3.697	39.613	
3.584	3.584	2.543	3.681	1.000	3.697	40.957	
3.584	3.584	3.797	2.506	2.221	3.697	43.570	
3.584	3.584	3.797	3.681	3.246	3.697	47.970	
2.549	2.549	2.543	2.506	2.221	2.715	32.393	
3.584	3.584	3.797	3.681	3.246	3.697	48.735	
3.584	3.584	4.941	4.664	4.262	3.697	51.583	
1.915	1.915	2.543	2.506	2.221	2.016	29.595	
1.000	1.000	2.543	2.506	1.000	1.000	19.992	
3.584	3.584	2.543	2.506	2.221	3.697	41.049	
3.584	3.584	3.797	1.000	2.221	3.697	36.630	
2.549	2.549	2.543	2.506	2.221	2.016	29.596	
3.584	3.584	2.543	2.506	3.246	2.016	33.716	
3.584	3.584	2.543	2.506	2.221	1.000	28.826	
1.915	1.915	2.543	3.681	1.000	2.016	28.236	
1.000	1.000	3.797	2.506	2.221	2.715	35.242	
3.584	3.584	4.941	4.664	4.262	2.016	41.025	
3.584	3.584	1.000	2.506	1.000	3.697	34.403	

Lampiran 3: Deskriptif Variabel Penelitian

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.5	6.5	6.5
	3.00	12	26.1	26.1	32.6
	4.00	18	39.1	39.1	71.7
	5.00	13	28.3	28.3	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	56.5	56.5	56.5
	4.00	16	34.8	34.8	91.3
	5.00	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	17.4	17.4	17.4
	3.00	32	69.6	69.6	87.0
	4.00	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	56.5	56.5	56.5
	4.00	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	63.0	63.0	63.0
	4.00	14	30.4	30.4	93.5
	5.00	3	6.5	6.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.7	8.7	8.7
	3.00	11	23.9	23.9	32.6
	4.00	21	45.7	45.7	78.3
	5.00	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	26	56.5	56.5	56.5
	4.00	20	43.5	43.5	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	10	21.7	21.7	32.6
	4.00	10	21.7	21.7	54.3
	5.00	21	45.7	45.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.5	6.5	6.5
	3.00	13	28.3	28.3	34.8
	4.00	19	41.3	41.3	76.1
	5.00	11	23.9	23.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	63.0	63.0	63.0
	4.00	12	26.1	26.1	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2	15.2
	3.00	33	71.7	71.7	87.0
	4.00	6	13.0	13.0	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.7	8.7	8.7
	3.00	11	23.9	23.9	32.6
	4.00	21	45.7	45.7	78.3
	5.00	10	21.7	21.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	29	63.0	63.0	63.0
	4.00	14	30.4	30.4	93.5
		5.00	3	6.5	100.0
Total		46	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2	15.2
	3.00	34	73.9	73.9	89.1
		4.00	5	10.9	100.0
Total		46	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	23	50.0	50.0	52.2
		4.00	17	37.0	89.1
		5.00	5	10.9	100.0
Total		46	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	24	52.2	52.2	56.5
		4.00	16	34.8	91.3
		5.00	4	8.7	100.0
Total		46	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	24	52.2	52.2	56.5
	4.00	16	34.8	34.8	91.3
	5.00	4	8.7	8.7	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Frequency Table**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	13	28.3	28.3	39.1
	4.00	10	21.7	21.7	60.9
	5.00	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	60.9	60.9	60.9
	4.00	13	28.3	28.3	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	13	28.3	28.3	39.1
	4.00	10	21.7	21.7	60.9
	5.00	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	13	28.3	28.3	39.1
	4.00	10	21.7	21.7	60.9
	5.00	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	28	60.9	60.9	60.9
	4.00	13	28.3	28.3	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.5	6.5	6.5
	3.00	26	56.5	56.5	63.0
	4.00	12	26.1	26.1	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2	15.2
	3.00	21	45.7	45.7	60.9
	4.00	13	28.3	28.3	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	27	58.7	58.7	69.6
	4.00	12	26.1	26.1	95.7
	5.00	2	4.3	4.3	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	10	21.7	21.7	32.6
	4.00	10	21.7	21.7	54.3
	5.00	21	45.7	45.7	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	10	21.7	21.7	32.6
	4.00	10	21.7	21.7	54.3
	5.00	21	45.7	45.7	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.3	4.3	4.3
	3.00	24	52.2	52.2	56.5
	4.00	16	34.8	34.8	91.3
	5.00	4	8.7	8.7	100.0
Total		46	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.5	6.5	6.5
	3.00	26	56.5	56.5	63.0
	4.00	12	26.1	26.1	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.2	15.2	15.2
	3.00	21	45.7	45.7	60.9
	4.00	13	28.3	28.3	89.1
	5.00	5	10.9	10.9	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	10.9	10.9	10.9
	3.00	13	28.3	28.3	39.1
	4.00	10	21.7	21.7	60.9
	5.00	18	39.1	39.1	100.0
	Total	46	100.0	100.0	

Lampiran 4

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total	
X1.1	Pearson Correlation	1	.611**	.344*	.574**	.453**	.664**	.574**	.251	.809**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.000	.002	.000	.000	.093	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X1.2	Pearson Correlation	.611**	1	.226	.935**	.668**	.428**	.935**	.171	.877**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.131	.000	.000	.003	.000	.256	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X1.3	Pearson Correlation	.344*	.226	1	.070	.166	.165	.070	-.004	.369*	
	Sig. (2-tailed)	.019	.131		.642	.269	.272	.642	.981	.012	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X1.4	Pearson Correlation	.574**	.935**	.070		1	.601**	.370*	1.000**	.261	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.642			.000	.011	.000	.079	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X1.5	Pearson Correlation	.453*	.668**	.166	.601**		1	.555**	.601**	.283	.769**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.269	.000			.000	.000	.056	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X1.6	Pearson Correlation	.664**	.428**	.165	.370*	.555**		1	.370*	.086	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.272	.011	.000			.011	.570	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X1.7	Pearson Correlation	.574**	.935**	.070	1.000**	.601**	.370*		1	.261	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.642	.000	.000	.011			.079	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
X1.8	Pearson Correlation	.251	.171	-.004	.261	.283	.086	.261	1	.419**	
	Sig. (2-tailed)	.093	.256	.981	.079	.056	.570	.079		.004	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
Total	Pearson Correlation	.809**	.877**	.369*	.847**	.769**	.664**	.847**	.419**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000	.004		
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.847	8

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.635**	.323*	.790**	.526**	.331*	.091	.146	.146	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.029	.000	.000	.025	.549	.333	.333	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.635**	1	.193	.445**	.866**	.233	-.035	-.026	-.026	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000		.199	.002	.000	.119	.816	.862	.862	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.323*	.193	1	.370*	.283	.882**	.178	.209	.209	.646**
	Sig. (2-tailed)	.029	.199		.011	.056	.000	.236	.164	.164	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.790**	.445**	.370*	1	.555**	.413**	.052	.160	.160	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.011		.000	.004	.734	.288	.288	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	.526**	.866**	.283	.555**	1	.254	.061	.059	.059	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.056	.000		.088	.685	.697	.697	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	.331*	.233	.882**	.413**	.254	1	.043	.132	.132	.604**
	Sig. (2-tailed)	.025	.119	.000	.004	.088		.774	.381	.381	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	.091	-.035	.178	.052	.061	.043	1	.547**	.547**	.457**
	Sig. (2-tailed)	.549	.816	.236	.734	.685	.774		.000	.000	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	.146	-.026	.209	.160	.059	.132	.547**	1	1.000**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.333	.862	.164	.288	.697	.381	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.9	Pearson Correlation	.146	-.026	.209	.160	.059	.132	.547**	1.000**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.333	.862	.164	.288	.697	.381	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.721**	.579**	.646**	.714**	.648**	.604**	.457**	.594**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.797	9

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10
Y1.11 Y1.12 Y1.13 Y1.14 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
Y1.1	Pearson Correlation	1	.272	1.000**	1.000**	.272
	Sig. (2-tailed)		.068	.000	.000	.068
	N	46	46	46	46	46
Y1.2	Pearson Correlation	.272	1	.272	.272	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.068		.068	.068	.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.3	Pearson Correlation	1.000**	.272	1	1.000**	.272
	Sig. (2-tailed)	.000	.068		.000	.068
	N	46	46	46	46	46
Y1.4	Pearson Correlation	1.000**	.272	1.000**	1	.272
	Sig. (2-tailed)	.000	.068	.000		.068
	N	46	46	46	46	46
Y1.5	Pearson Correlation	.272	1.000**	.272	.272	1
	Sig. (2-tailed)	.068	.000	.068	.068	
	N	46	46	46	46	46
Y1.6	Pearson Correlation	.164	-.032	.164	.164	-.032
	Sig. (2-tailed)	.278	.832	.278	.278	.832
	N	46	46	46	46	46
Y1.7	Pearson Correlation	.012	.027	.012	.012	.027
	Sig. (2-tailed)	.935	.856	.935	.935	.856
	N	46	46	46	46	46
Y1.8	Pearson Correlation	.135	.022	.135	.135	.022
	Sig. (2-tailed)	.371	.883	.371	.371	.883
	N	46	46	46	46	46
Y1.9	Pearson Correlation	.797**	.170	.797**	.797**	.170
	Sig. (2-tailed)	.000	.259	.000	.000	.259
	N	46	46	46	46	46
Y1.10	Pearson Correlation	.797**	.170	.797**	.797**	.170
	Sig. (2-tailed)	.000	.259	.000	.000	.259
	N	46	46	46	46	46
Y1.11	Pearson Correlation	.018	.133	.018	.018	.133

	Sig. (2-tailed)	.906	.379	.906	.906	.379	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.12	Pearson Correlation	.164	-.032	.164	.164	-.032	
	Sig. (2-tailed)	.278	.832	.278	.278	.832	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.13	Pearson Correlation	.012	.027	.012	.012	.027	
	Sig. (2-tailed)	.935	.856	.935	.935	.856	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.14	Pearson Correlation	1.000**	.272	1.000**	1.000**	.272	
	Sig. (2-tailed)	.000	.068	.000	.000	.068	
	N	46	46	46	46	46	
Total	Pearson Correlation	.794**	.411**	.794**	.794**	.411**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.005	
	N	46	46	46	46	46	

		Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
Y1.1	Pearson Correlation	.164	.012	.135	.797**	.797**	
	Sig. (2-tailed)	.278	.935	.371	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.2	Pearson Correlation	-.032	.027	.022	.170	.170	
	Sig. (2-tailed)	.832	.856	.883	.259	.259	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.3	Pearson Correlation	.164	.012	.135	.797**	.797**	
	Sig. (2-tailed)	.278	.935	.371	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.4	Pearson Correlation	.164	.012	.135	.797**	.797**	
	Sig. (2-tailed)	.278	.935	.371	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.5	Pearson Correlation	-.032	.027	.022	.170	.170	
	Sig. (2-tailed)	.832	.856	.883	.259	.259	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.6	Pearson Correlation	1	.534**	.230	.200	.200	
	Sig. (2-tailed)		.000	.124	.183	.183	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.7	Pearson Correlation	.534**	1	.228	.092	.092	
	Sig. (2-tailed)	.000		.128	.544	.544	
	N	46	46	46	46	46	

Y1.8	Pearson Correlation	.230	.228	1	-.068	-.068	
	Sig. (2-tailed)	.124	.128		.654	.654	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.9	Pearson Correlation	.200	.092	-.068	1	1.000**	
	Sig. (2-tailed)	.183	.544	.654		.000	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.10	Pearson Correlation	.200	.092	-.068	1.000**	1	
	Sig. (2-tailed)	.183	.544	.654	.000		
	N	46	46	46	46	46	
Y1.11	Pearson Correlation	.394**	.644**	.306*	-.015	-.015	
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.038	.921	.921	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.12	Pearson Correlation	1.000**	.534**	.230	.200	.200	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.124	.183	.183	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.13	Pearson Correlation	.534**	1.000**	.228	.092	.092	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.128	.544	.544	
	N	46	46	46	46	46	
Y1.14	Pearson Correlation	.164	.012	.135	.797**	.797**	
	Sig. (2-tailed)	.278	.935	.371	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	
Total	Pearson Correlation	.565**	.513**	.322*	.721**	.721**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	

		Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Total
Y1.1	Pearson Correlation	.018	.164	.012	1.000**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.906	.278	.935	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.2	Pearson Correlation	.133	-.032	.027	.272	.411**
	Sig. (2-tailed)	.379	.832	.856	.068	.005
	N	46	46	46	46	46
Y1.3	Pearson Correlation	.018	.164	.012	1.000**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.906	.278	.935	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.4	Pearson Correlation	.018	.164	.012	1.000**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.906	.278	.935	.000	.000

	N	46	46	46	46	46
Y1.5	Pearson Correlation	.133	-.032	.027	.272	.411**
	Sig. (2-tailed)	.379	.832	.856	.068	.005
	N	46	46	46	46	46
Y1.6	Pearson Correlation	.394**	1.000**	.534**	.164	.565**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.278	.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.7	Pearson Correlation	.644**	.534**	1.000**	.012	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.935	.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.8	Pearson Correlation	.306*	.230	.228	.135	.322*
	Sig. (2-tailed)	.038	.124	.128	.371	.029
	N	46	46	46	46	46
Y1.9	Pearson Correlation	-.015	.200	.092	.797**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.921	.183	.544	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.10	Pearson Correlation	-.015	.200	.092	.797**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.921	.183	.544	.000	.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.11	Pearson Correlation	1	.394**	.644**	.018	.444**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.906	.002
	N	46	46	46	46	46
Y1.12	Pearson Correlation	.394**	1	.534**	.164	.565**
	Sig. (2-tailed)	.007		.000	.278	.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.13	Pearson Correlation	.644**	.534**	1	.012	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.935	.000
	N	46	46	46	46	46
Y1.14	Pearson Correlation	.018	.164	.012	1	.794**
	Sig. (2-tailed)	.906	.278	.935		.000
	N	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	.444**	.565**	.513**	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10
Y1.11 Y1.12 Y1.13 Y1.14
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	14

Lampiran 5

KORELASI ANTAR VARIABEL X

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X1 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	46	46
X2	Pearson Correlation	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	46	46

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

Lampiran 6:**HASIL UJI HIPOTESIS**

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.373	.339	6.65562

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	723.027	2	361.514	8.161	.001 ^b
	Residual	1904.782	43	44.297		
	Total	2627.809	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.242	4.885		3.529	.001
	X1	.263	.286	.267	1.922	.032
	X2	.612	.280	.395	2.181	.035

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7: R Tabel dan F Tabel

R-Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

F-Tabel

		Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05														
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	181	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246	
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43	
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86	
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62	
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94	
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51	
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22	
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01	
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85	
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72	
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62	
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53	
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46	
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40	
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35	
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31	
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27	
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23	
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20	
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18	
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15	
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13	
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11	
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.18	2.14	2.11	2.09	
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07	
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06	
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04	
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03	
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01	
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00	
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99	
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98	
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97	
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96	
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95	
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95	
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94	
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93	
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92	
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91	
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90	
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89	



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Ahmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4489/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2023

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo
di,-

Tempat

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 : Jismet

NIM : E2117011

Fakultas : Fakultas Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Lokasi Penelitian : PT. AMARTA MULTI DINAMIKA KOTA GORONTALO

Judul Penelitian : PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 07 Januari 2023
Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 033/SRP/FE-UNISAN/III/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	Jismet
NIM	:	E2117011
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Pendeklegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amarta Multi Dinamika Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similicity sebesar 19%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekleksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,
Fakultas Ekonomi



Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 02 Maret 2023
Tim Verifikasi,


Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

Terlampir : Hasil Pengecekan Turnitin



**PT. AMARTA MULTI DINAMIKA
GORONTALO**

JL. JOHN ARYO KATILI (DEKAT LAMPU MERAH SMEA)
KEL. TAPA KEC. SIPATANA KOTA GORONTALO



SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Irdan Banang
Jabatan	:	CR2

Menerangkan Bawa:

Nama	:	JISMET
Jurusan	:	Manajemen
Universitas	:	Universitas Ichsan Gorontalo

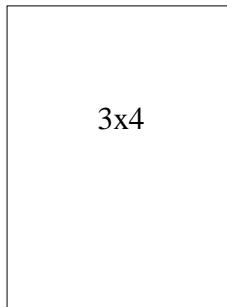
Adalah benar telah melakukan PENELITIAN yang berjudul PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KAYAWAN PADA PT. AMARTA MULTI DINAMIKA KOTA GORONTALO

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan seperlunya.

GORONTALO, 25 Februari 2023

Irdan Banang
CR2

CURICULUM VITAE



1. Identitas pribadi

Nama : Jismet
Nim : E2117011
Tempat Tanggal Lahir : Margapura, 17 Maret 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Angkatan : 2017
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Agama : Islam
Alamat : Desa Anutapura
Kecamatan : Bolano Lambunu
Kabupaten : Parigi Moutong

2. Riwayat pendidikan

a. Pendidikan formal

1. Menyelesaikan belajar di SDN Inpres 2 Margapura pada tahun 2011
2. Menyelesaikan belajar di SMP negeri 1 bolano lambunu pada tahun 2014
3. Menyelesaikan belajar di SMA negeri 1 bolano lambunu pada tahun 2017