

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH
SAKIT UMUM MITRA SEJATI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

NURUL FARADILA

158320068



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

MEDAN

2019

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH
SAKIT UMUM MITRA SEJATI
MEDAN

SKRIPSI

Dibagikan sebagai salah satu syarat untuk Menempuh
Orbit Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area





HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi penaubatan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Judul Skripsi Pengaruh Pembagian Kerja dan Wawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Nelaya Sejati Medan
Nama NURUL FATHIHA
NPM 250220068
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Disetujui/Dibaca
Isi
Pembimbing



Disetujui/Dibaca
Isi
Pembimbing II

Tanggal Penyerahan / Jilid ke-1 : 4/5/ April 2020



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati sebanyak 65 perawat. Dan dengan menggunakan sampling jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 responden diambil dari seluruh populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel pembagian kerja sebesar 9.325 lebih besar dari t tabel sebesar 1.666 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel komitmen organisasi sebesar 3.472 lebih besar dari t tabel sebesar 1.666 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel wewenang secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 77.429 > 3.14 dengan sig 0,000 < α 0,05, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pembagian kerja dan wewenang secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,714. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 71,4%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 71,4% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pembagian kerja dan wewenang. Sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pembagian Kerja, Wewenang, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to find out "The Effect of Division of Work and Authority on Nurse Performance at the True Partner General Hospital". This type of research is associative, namely an approach using two or more variables to determine the relationship or influence of one another. The population in this study were all nurses at the Mitra Sejati General Hospital as many as 65 nurses. And by using saturated sampling, the number of samples in this study were 65 respondents taken from the entire population. Based on the results of the t test it can be seen that t count on the work division variable of 9.325 is greater than t table of 1.666 with probability t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the division of labor variable has a positive and significant effect on the performance variable. The organizational commitment variable of 3.472 is greater than t table of 1,666 with probability t that is sig 0.001 smaller than the significance limit of 0.05, then the authority variable partially has a positive and significant influence on the performance variable. Based on the results of the F test, the calculated F value is $77.429 > 3.14$ with $\text{sig } 0.000 < \alpha 0.05$, indicating that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that the division of labor and authority simultaneously has a positive and significant effect on the performance variable. 0.714. To see the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so that KD = 71.4% is obtained. This figure shows that 71.4% of performance (dependent variable) can be explained by the division of labor and authority. The remaining 26.6% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Division of Work, Authority, Performance



KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

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

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi , SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi..
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat kedua orang tuaku yang selalu mendoakan dan mendukungku dalam menjalankan skripsi.
10. Buat kedua adikku, Anisa Nur Fauziah dan Dara Citra yang telah membantu dan mendukungku dalam menjalankan skripsi.
11. Buat sahabat – sahabatku tersayang Eka Anjarwati, Retnaning Indah Sari, M. Fahlevi Akbar, M. Fahrissi Akbar dan Joko Iman yang telah mendukung dalam menjalankan skripsi.
12. Buat sahabat – sahabatku tersayang Maria Elisabeth, T. Siti Nurhaliza, Ekty Lovenda, Yunita Wulan Syaputri, Nurlisa yang telah mendukung, membantu dan yang selalu ada dalam menjalankan skripsi.
13. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Medan, Februari 2019

NURUL FARADILA
158320068

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii

Bab I. Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	3
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
Bab II. Tinjauan Pustaka	5
2.1. Kinerja	5
2.1.1 Pengertian Kinerja	5
2.1.2 Aspek Kinerja	5
2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	6
2.1.4 Penilaian Kinerja.....	6
2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja	7
2.1.6 Indikator Kinerja	7
2.2. Pembagian Kerja	8
2.2.1 Pengertian Pembagian Kerja	8
2.2.2 Menyusun Pembagian Kerja	8
2.2.3 Asas Pembagian Kerja	9
2.2.4 Indikator Pembagian Kerja	9
2.3. Wewenang.....	10
2.3.1 Pengertian Wewenang.....	10
2.3.2 Sumber – Sumber Wewenang.....	10
2.3.3 Jenis – Jenis Wewenang.....	11
2.3.4 Indikator Wewenang.....	12
2.4. Penelitian Terdahulu	13
2.5. Kerangka Konseptual	14
2.6. Hipotesis.....	15
Bab III. Metode Penelitian	17
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
3.1.1 Jenis Penelitian.....	17
3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	17
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	18
3.2.1 Populasi	18
3.2.2 Sampel.....	19

3.3. Definisi Operasional.....	19
3.4. Jenis dan Sumber Data	20
3.4.1. Jenis Data	20
3.4.2. Sumber Data.....	20
3.5. Teknik Pengumpulan Data	21
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	22
3.6.1. Uji Validitas	22
3.6.2. Uji Reliabilitas	23
3.7. Teknik Analisis Data	23
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	23
3.7.1.1 Uji Normalitas Data	24
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas	24
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas	24
3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda	25
3.7.3. Uji Hipotesis	25
3.7.3.1 Uji Simultan (Uji F)	25
3.7.3.2 Uji Parsial (Uji T).....	26
3.7.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)	26

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	27
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	27
4.1.2. Struktur Organisasi	29
4.1.3. Penyajian Data Responden.....	33
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden.....	34
4.2. Pembahasan	40
4.2.1. Uji Valid dan Reliabilitas.....	40
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	42
4.2.3. Uji Statistik	47
4.2.4. Uji Hipotesis	48
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	50
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian	50

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan.....	55
5.2. Saran.....	56

DAFTAR PUSTAKA

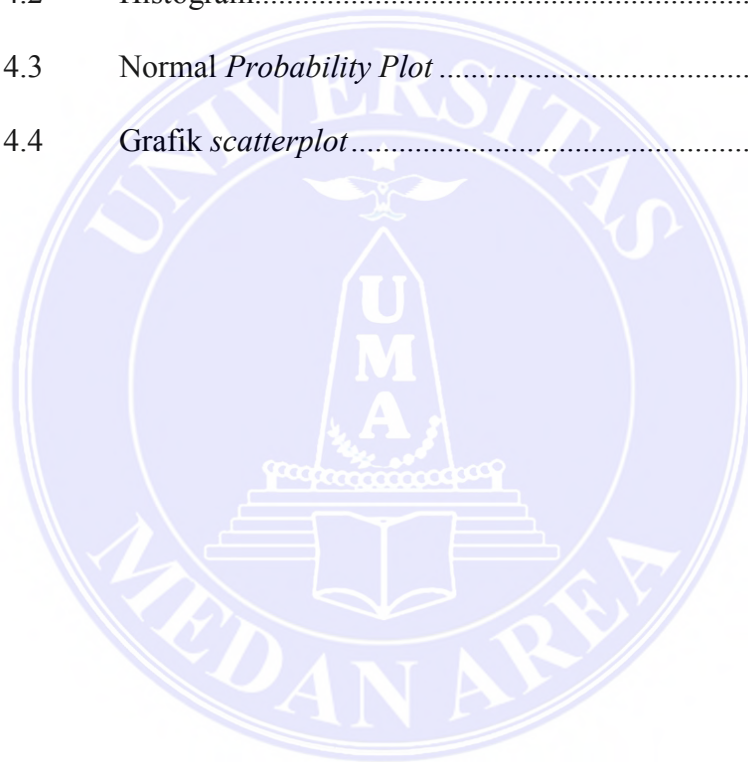
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	17
Tabel 3.2	Tabel Populasi	18
Tabel 3.3	Operasional variabel	19
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 4.2	Usia Responden	33
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir.....	34
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pembagian Kerja (X1)	35
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Wewenang (X2).....	37
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	38
Tabel 4.7	Estimasi Uji Validitas	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	42
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas.....	45
Tabel 4.10	Analisis Linear Berganda.....	47
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t).....	48
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	49
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	15
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	29
Gambar 4.2	Histogram.....	43
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	44
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	46



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Malayu Hasibuan, 2016:9)

Di perusahaan tentunya mempunyai teknologi yang canggih, tetapi apabila tidak ada peran penting sumber daya manusia maka teknologi tersebut tidak akan bermanfaat. Maka perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Tetapi mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen di dalam suatu perusahaan. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung.

Suatu organisasi mempunyai tugas pokok dan fungsi masing – masing sehingga akan semakin mudah mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian mereka akan melakukan berbagai kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Organisasi yang baik adalah apabila tugas dan fungsi dilakukan dengan benar, dan sebaliknya. Apabila tugas dan fungsi tidak dilakukan dengan baik maka semakin sulit perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:4) pembagian kerja artinya setiap kotak akan mewakili tanggung jawab seseorang atau subunit untuk bagian tertentu dari beban kerja organisasi. Apabila di suatu perusahaan tidak ada pembagian kerja, maka akan adanya tumpang tindih pekerjaan dan menambah beban pekerjaan lain. Dengan demikian karyawan tidak fokus kepada tugas yang seharusnya dikerjakan sehingga akan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Peran aktif pemimpin juga sangat penting dalam hal tersebut. Pemimpin seharusnya tegas dalam memberikan wewenang terhadap karyawannya. Dengan adanya wewenang tersebut maka karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan pembagian kerja nya. Sehingga tugas – tugas tersebut dapat di koordinasikan dengan baik.

Perusahaan pastinya menginginkan kinerja karyawan lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, pembagian kerja harus dilaksanakan dengan baik.

Rumah Sakit Umum Mitra Sehati yang merupakan instansi swasta yang bergerak di bidang jasa. Pembagian kerja dirumah sakit tersebut tidaklah berjalan dengan baik. Sehingga karyawan tidak fokus terhadap pekerjaan yang semestinya dikerjakan. Seperti pembagian kerja perawat yang tidak sesuai, karena pembagian kerjanya tidak dilakukan dengan baik. Perawat masih mengerjakan tugas non keperawatan seperti mengisi kelengkapan data pasien, mengisi administrasi kunjungan pasien yang seharusnya bukan merupakan tugas pokok perawat. Dan kurangnya pemimpin memberikan wewenang kepada bawahannya sehingga pembagian kerja nya tidak dilakukan dengan baik, para perawat tidak menyelesaikan tugasnya sesuai dengan pembagian kerja tersebut. Kepala keperawatan tidak meng-

gunakan wewenangnya kepada perawat sehingga perawat masih mengerjakan tugas non keperawatan sehingga tugas pokok perawat menjadi tidak optimal . Sehingga menghambat kinerja perawat.Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal pembagian kerja harus dilaksanakan dengan baik.Karena masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan, maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati?
2. Apakah wewenang berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati?
3. Apakah pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh wewenang terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.

3. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan wewenang secara simultan dan parsial terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penyusunan penelitian ini, diharapkan agar dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu :

- 1) Bagi Rumah Sakit Umum Mitra Sejahtera

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan masukan yang berguna kepada pihak rumah sakit agar dapat dilakukan evaluasi oleh pihak terkait yang langsung berhubungan dengan karyawan.

- 2) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan mengaplikasikan ilmu akademis di dunia kerja nanti.

- 3) Bagi Akademisi

Menambah dan melengkapi bahan referensi dan literature bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

- 4) Bagi Peneliti Lainnya

Dapat menambah wawasan dan literature kepada peneliti lainnya terhadap ilmu manajemen dan menjadi referensi dalam penelitian lainnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

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

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

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

2.1.2 Aspek Kinerja

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

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.

- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.3 Faktor– Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor Kemampuan
Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality.
- 2) Faktor Motivasi
Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.4 Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:261) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Menurut Bernardin dan Russel diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:262) tujuan penilaian kinerja adalah :

- a. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.6 Indikator Kinerja

Menurut Benardin dan Russel dalam buku Edi Sutrisno (2010:179) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain:

1. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan – kegiatan lain.
4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan

baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2. Pembagian Kerja

2.2.1 Pengertian Pembagian Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2016:4) pembagian kerja artinya setiap kontak akan mewakili tanggung jawab seseorang atau subunit untuk bagian tertentu dari beban kerja organisasi.

Menurut Pophal (2008:8) pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan.

Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan (Wibowo, 2010:40).

2.2.2 Menyusun Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2016:33) pembagian kerja dapat menguraikan:

- a. Identifikasi pekerjaan atau jabatan, yaitu memberikan nama jabatan.
- b. Hubungan tugas dan tanggung jawab, yakni perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.

- c. Standar wewenang dan pekerjaan, yaitu kewenangan dan prestasi yang harus dicapai harus jelas.
- d. Syarat kerja harus diuraikan secara jelas.
- e. Ringkasan pekerjaan atau jabatan, hendaknya menguraikan bentuk-bentuk umum, pekerjaan dengan mencantumkan fungsi dan tugas utamanya.
- f. Penjelasan tugas, yakni harus dijelaskan jabatan awal dan jabatan akhir.

2.2.3 Asas Pembagian Kerja

Menurut Murti dan John Soeprihanto (2014:181) asas pembagian kerja ada dua yaitu:

1. Perincian serta pengelompokkan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh suatu organisasi
2. Perincian serta pengelompokkan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu.

2.2.4 Indikator Pembagian Kerja

Indikator pembagian kerja menurut Wibowo (2010:41) yaitu :

- 1) Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang.

- 2) Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya.

3) Spesialisasi Pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian dan ketrampilan khusus.

4) Volume Pekerjaan

Volume pekerjaan adalah kuantitas dari masing – masing unit pekerjaan.

2.3. Wewenang

2.3.1 Pengertian Wewenang

Menurut Murti dan John Soeprihanto (2016:183) wewenang adalah hak seorang pejabat untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:4) wewenang adalah kekuasaan resmi yang dimiliki seseorang untuk bertindak dan memerintah orang lain.

Menurut Daft (2008:5) wewenang merupakan hak yang normal dan sah dari seorang manager kepada karyawan untuk mengambil keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil yang diinginkan.

2.3.2 Sumber – Sumber Wewenang

Menurut Malayu Hasibuan (2016:5) sumber – sumber wewenang ada enam, yaitu:

1. Formal *Authority Theory* (Teori Wewenang Normal)

Wewenang yang dimiliki seseorang bersumber dari barang – barang yang dimilikinya, sebagaimana yang diatur oleh undang – undang, hukum, dan hukum adat dari lembaga tersebut.

2. *Acceptance Authority Theory* (Teori Penerimaan Wewenang)

Wewenang bersumber dari penerimaan, kepatuhan, dan pengakuan dari bawahan terhadap perintah, dan kebijakan kebijakan atas kuasa yang dipegangnya.

3. *Authority of Situation* (Wewenang dari Situasi)

Wewenang bersumber dari situasi darurat atau kejadian – kejadian luar biasa. Pemimpin yang wewenangnya bersumber dari situasi sering disebut pemimpin sejati dan tanpa pamrih, begitu situasi normal kembali maka wewenangnya akan hilang.

4. *Position Authority* (Wewenang dari Jabatan)

Wewenang bersumber dari posisi yang dijabatnya didalam organisasi yang bersangkutan.

5. *Technical Authority* (Wewenang dari Faktor Teknis)

Wewenang bersumber dari computer yang dipakainya untuk memproses data. Operator berwenang untuk menginformasikan dan menjelaskan hasil proses data itu menjadi suatu keputusan yang diterima oleh orang lain.

6. *Juridical Authority* (Wewenang dari Hukum)

Wewenang bersumber dari buku atau undang – undang yang berlaku.

2.3.3 Jenis – Jenis Wewenang

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

1. *Line Authority* (Wewenang Lini)

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

2. *Staff Authority* (Wewenang Staff)

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

3. *Functional Authority* (Wewenang Fungsional)

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

2.3.4 Indikator Wewenang

Menurut Hasibuan (2016:70) indikator wewenang yaitu :

1) Tugas.

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

2) Kekuasaan

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

3) Pertanggung Jawaban

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

4) Pemanfaatan Waktu

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

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Fahmi Noor Hisyam (2014)	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta	Pembagian Kerja (X1) Wewenang Karyawan (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja dan wewenang karyawan memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta.
2	Taufik Hermawan (2013)	Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam	Pembagian Kerja (X1) Wewenang Karyawan (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan baik simultan maupun parsial antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam.
3	Herni Herawati (2016)	Analisis Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung	Pembagian Kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian tentang pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung secara simultan pembagian kerja berpengaruh positif terhadap

		dung		kinerja karyawan dan secara parsial dimensi pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Ajiboye, B.O. Adegun, A. Isau. Tomomowo – Ayodele, S. Ogbomoso. (2013)	<i>Division of Labour and Job Specialization as Catalysts for Better Job Performance among the Staff of a Nigerian University Library</i>	Pembagian Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian bahwa pembagian kerja dan spesialisasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena para karyawan lebih suka pembagian kerja dan spesialisasi kerja saat ini.
5	Any Nirwana (2009)	Pengaruh Pendegleasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Kantor Pelayanan Dan Pengawassan Bea Dan Cukai Tipe 3A Surakarta	Wewenang (X1) Pembagian Kerja (X2) Kepuasan kerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa wewenang dan pembagian kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja karyawan Kantor Pelayanan Dan Pengawassan Bea Dan Cukai Tipe 3A Surakarta

2.5. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2012:58) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel – variabel penelitian yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel Terikat :

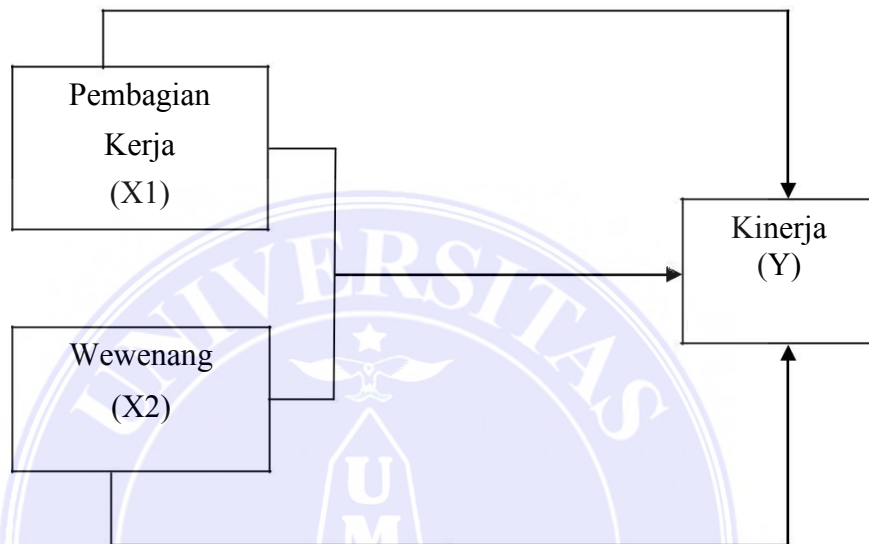
Kinerja Karyawan

2. Variabel Bebas :

Pembagian Kerja (X1)

Wewenang (X2)

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



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

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

H1: Pembagian Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.

H2: Wewenang berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit

H3: Pembagian Kerja dan Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah assosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan assosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati, Jl. A.H Nasution No. 7, Pangkalan Masyhur, Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan bulan Maret 2019.

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov 2018	Des 2018	Jan 2019	Feb 2019	Mar 2019	Apr 2019
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Pembagian Kuesioner						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja Hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:389) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3.2 Populasi

BAGIAN	JUMLAH
UGD (Unit Gawat Darurat)	9 orang
ICU (Intensive Unit Care)	5 orang
NICU (Neonatal Intensive Care Unit)	5 orang
HCU (High Care Unit)	5 orang
Ruang Bersalin	6 orang
Ruang Operasi	6 orang
Ruang Rawat Inap	8 orang
Ruang Radiologi	3 orang
Laboratorium	3 orang
Poli Spesialis	10 orang
Apotik	5 orang
Jumlah	65 orang

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan dalam sampel.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik yang dapat diamati atau diukur, dapat diamati artinya memungkinkan penelitian untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat dalam suatu objek atau fenomena yang dapat diulang oleh orang lain.

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pembagian Kerja (X1)	Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan (Wibowo, 2007:40).	1. Penempatan Karyawan 2. Beban Kerja 3. Spesialisasi Pekerjaan 4. Volume Pekerjaan	Likert
Wewenang (X2)	Menurut Daft (2008:5) wewenang merupakan hak yang normal dan sah dari seorang manajer kepada karyawan untuk mengambil keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil yang diinginkan.	1. Tugas 2. Kekuasaan 3. Pertanggungjawaban 4. Pemanfaatan Waktu	Likert

Kinerja (Y)	Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1.Kualitas (<i>Quality</i>) 2.Kuantitas (<i>Quatity</i>) 3.Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>) 4.Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>) 5.Hubungan Antar Perseorangan (<i>Interpersonal Impact</i>).	Likert
-------------	--	---	--------

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang dibagikan yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati.
2. Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati.

3.4.2 Sumber Data

Data penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber yang terdiri dari :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan seluruh karyawan tetap maupun honorer di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui buku, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, dan lainnya

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, antara lain:

1. Penelitian Keperpustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan dalam membaca yang meliputi literature, buku yang berhubungan dengan judul penelitian ini yang memiliki beberapa variabel yang sama.

2. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data yang dilakukan dengan secara langsung terhadap objek penelitian dengan beberapa teknik yaitu:

a. Pengamatan

Mengadakan penelitian secara peninjauan langsung terhadap objek yang diteliti dan mencatat tanpa ikut berpartisipasi langsung.

b. Wawancara

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.

c. Kuesioner

Pengumpulan data dengan membuat pertanyaan berupa angket yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* dengan

bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi seperti gambar berikut:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2016:172), instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 19.00 dengan kriteria sebagai berikut:

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

2. Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2012:64) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar – benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh – pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.7.1.1 Uji Normalitas Data

Menurut Duwi Priyatno (2012:144) uji normalitas data pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas penelitian ini dilakukan pada model regresi yaitu dengan pengujian analisis grafik dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi secara normal.

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno (2012:151) Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, salah satu caranya dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 dan angka *Tolerance* $> 0,1$.

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian yang dilakukan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Jika scatterplot menunjukkan adanya pola tertentu maka terdapat heteroskedastisitas. Jika titik–

titiknya menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 19.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Pembagian Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Wewenang)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

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

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan, maka dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai sig < α(0,05). Hasil uji F dapat dilihat pada output dari hasil regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 19.00. Kriteria dalam pengambilan keputusan di dalam uji F adalah:

1. Hitung > (0,05), maka H_a tidak didukung, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Hitung $< (0,05)$, maka H_a didukung, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara parsial variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $\text{sig} < \alpha (0,05)$. Hasil uji t dapat dilihat pada output coefficient dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 19.00. Kriteria dalam pengambilan keputusan didalam uji t adalah:

1. Jika $t > \text{tabel} (0,05)$, maka H_0 tidak didukung, H_a didukung.
2. Jika $t < \text{tabel} (0,05)$, maka H_0 didukung, H_a tidak didukung.

3.7.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (*adjusted R^2*) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan

RSU Mitra Sejati ialah salah satu RS milik Organisasi Sosial Kota Medan yang berbentuk RSU, Jl. Jenderal Abdul Haris Nasution No.7, Pangkalan Masyhur, Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20219 dinaungi oleh Yayasan dan tergolong kedalam Rumah Sakit Tipe C. RS ini telah teregistrasi sejak 30/01/2012 dengan Nomor Surat ijin HK.07.06/III/979/09 dan Tanggal Surat ijin 23/03/2009 dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia dengan Sifat Perpanjang, dan berlaku sampai 5 (Lima) Tahun. Sehabis melangsungkan Proses AKREDITASI Rumah sakit Seluruh Indonesia dengan proses Pentahapan I (5 Pelayanan) akhirnya diberikan status Lulus Akreditasi Rumah Sakit. RSU ini beralamat di Jl. Jend.AH Nasution No.7 Pangkalan Masyhur Medan, Kota Medan, Indonesia. Mulanya, Rumah Sakit Umum Mitra Sejati hanya merupakan tempat praktek bersama para dokter. Rumah sakit yang berada di kota Medan ini, didirikan sejak 10 Oktober 2001. Seiring dengan perkembangannya, pada tanggal 16 Mei 2013 Yayasan Mitra Sejati berubah statusnya menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT. MITRA SEJATI HUSADA berdasarkan akte pendirian No. 8 tahun 2013 di Medan.

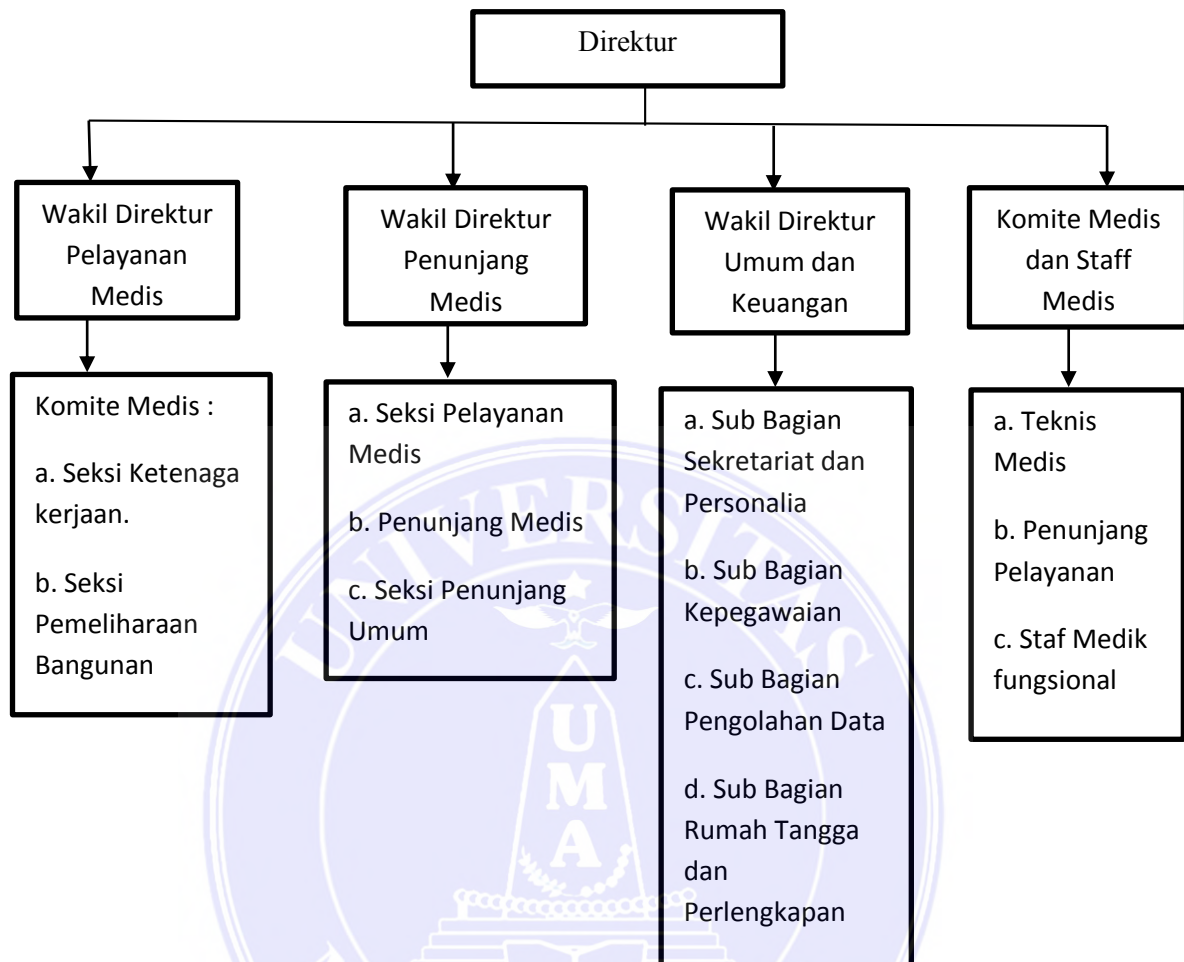
Memiliki tujuan untuk mengobati dan melayani pasien dari segala kalangan, RSU Mitra Sejati Medan menawarkan pelayanan kesehatan, meliputi Obstetri dan Ginekologi, Onkologi, Penyakit Dalam, Bedah Umum, Radiologi, THT-KL, Urologi, Lab Klinik, serta Kedokteran Umum RSU Mitra Sejati

Memiliki Layanan Unggulan dalam Bagian Trauma Center. RSU Milik Organisasi Sosial Kota Medan ini Memiliki Luas Tanah 5441,84 dengan Luas Bangunan 8730

Jumlah Kamar Menurut Kelas :

- VVIP : 2 kamar
- VIP : 5 kamar
- I : 37 kamar
- II : 21 kamar
- III : 79 kamar
- ICU : 10 kamar
- PICU : 0 kamar
- NICU : 2 kamar
- HCU : 0 kamar
- ICCU : 0 kamar
- TT di IGD : 6 kamar
- TT Bayi Baru Lahir : 35 kamar
- TT Kamar Bersalin : 3 kamar
- TT Ruang Operasi : 3 kamar
- TT Ruang Isolasi : 6 kamar

4.1.2. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi

Sumber: Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

Job Description

Berdasarkan Skep Kasad IBB Nomor : Skep 69XII 2004 Tanggal 24 Desember 2004 tentang organisasi dan tugas Rumah Sakit Mitra Sejati Medan sebagai berikut:

1. Eselon Pimpinan :

- a. Kepala Tugas : Pembantu dan pelaksana Kesdam dibidang penyelenggaraan, pengobatan, perawatan dan rehabilitasi penderita serta pendidikan tenaga kesehatan
- b. Wakil Kepala Tugas : Pembantu dan penasehat kepala rumah sakit serta mengkoordinasikan dan mengawasi kegiatan.

2. Komite Medik

Tugas: Membantu tugas kepala rumah sakit dalam bidang penyelenggaraan medis rawat jalan dan rawat inap

3. Eselon Pembantu Pimpinan :

- Seksi Pelayanan Medis

Tugas : Membantu tugas kepala rumah sakit dalam bidang penyelenggaraan administrasi medis, terutama dalam hal :

- a. Bertanggung jawab pada pelaksanaan semua kegiatan pelayanan yang berhubungan dengan medis.
- b. Mengkoordinir kegiatan pelayanan masing-masing unit serta mengevaluasi hasil pelayanan yang dipakai oleh pengguna jasa pelayanan rumah sakit.
- c. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

- Penunjang Medis

Tugas :

Membantu dan pelaksana kepala rumah sakit dalam bidang rencana pengaturan dalam kebutuhan alat-alat, pengadaan, pendistribusian, pemeliharaan dan sarana penunjang serta melaksanakan administrasi.

- Seksi Penunjang Umum

Tugas :

Pembantu dan pelaksana kepala dalam bidang rencana dan pengaturan dalam kebutuhan obat-obatan, ransum penderita, sarana perawatan, sarana medis dan penunjang serta melaksanakan administrasi.

4. Eselon unsur pelayanan

- a. Pelayanan teknis : Urinfokes Urusan Informasi Kesehatan

Tugas : Pembantu dan pelaksana pengumpulan, penyajian data dan kegiatan yang berkenaan dengan informasi kesehatan

- b. Pelayanan umum : Situud Seksi Tata Usaha Urusan Dalam

Tugas : Pembantu dan pelaksana dibidang penyelenggaraan dan pelaksanaan administrasi dan urusan dalam

5. Eselon Pelaksana

- a. Teknis Medis

Tugas : Membantu rumah sakit dalam hal menyelenggarakan berbagai pelayanan kesehatan serta pengobatan bagi seluruh anggota antara lain : - Dep.

Bedah dan Anastesi

- Dep. Obgyn dan IKA
- Dep. Peny. Dalam, Jantung dan Paru
- Dep. Mata, THT dan Kulkel
- Dep. Gigi dan Mulut
- Dep. Peny. Syaraf dan Jiwa

b. Penunjang Pelayanan

Tugas: Membantu kepala rumah sakit dalam penyelenggaraan kegiatan penunjang pelayanan kesehatan, pengobatan serta pendidikan kesehatan, antara lain:

- Instalansi Kamar Bedah Pendidikan -
- Instalansi Rehabilitasi Medik;
- Instalansi Rawat Jalan ;
- Instalansi Rawat Inap;
- Instalansi Penunjang Diagnosa;
- Instalansi Farmasi Apotik;
- Instalansi Penunjang Rawatan ;
- Instalansi Instalasi Pendidikan.

6. Staf Medik Fungsional

Tugas :

- Mengatur administrasi staff medik fungsional
- Mengatur kegiatan profesi
- Mengawasi kualitas pelayanan sesuai profesi
- Melaksanakan tugas diagnosa dan pengobatan
- Melaksanakan koordinasi dan konsultasi dengan pihak terkait
- Mengadakan pendidikan dan pelatihan
- Mengadakan penelitian dan pengembangan

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati . Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 65 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	20	27,4%
2.	Perempuan	53	72,6%
Jumlah		73	100%

Sumber: Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27,4%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 72,6%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	40	61,6%
2.	31 – 40 Tahun	24	36,9%
3.	41 – 50 Tahun	1	1,5%
4.	>50 Keatas	0	0%
Jumlah		65	100%

Sumber: Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 61,6% usia responden paling banyak berusia diantara 20 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Umum Mitra Sejati memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No.	Usia	N	%
1.	D3	40	61,5%
2.	S1	25	38,5%
Jumlah		65	100%

Sumber: Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 61,5% pendidikan responden paling banyak berpendidikan D3, diikuti dengan S1 sebanyak 38,5%.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 65 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 26 item,

yang terdiri dari 8 item untuk variabel x_1 (Pembagian Kerja), 8 item x_2 (Wewenang) dan 10 item untuk variabel terikat y (Kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pembagian Kerja (X1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang pembagian kerja (X1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.4
Tabulasi Data Responden Variabel Pembagian Kerja (X1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	31,3	35	53,8	9	13,8	0	0	0	0	65	100
2	26	40	35	53,8	4	6,2	0	0	0	0	65	100
3	39	60	25	35,8	1	1,5	0	0	0	0	65	100
4	40	61,5	25	35,8	0	0	0	0	0	0	65	100
5	17	16,2	48	73,8	0	0	0	0	0	0	65	100
6	15	23,1	44	66,7	6	9,2	0	0	0	0	65	100
7	29	44,6	29	44,6	7	10,8	0	0	0	0	65	100
8	20	30,8	35	53,8	10	15,4	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 (Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan tugas dengan kemampuan saya) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban setuju.

3. Pertanyaan nomor 3 (Beban kerja yang diberikan sesuai dengan ketrampilan saya) mayoritas sebanyak 39 (60%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan) mayoritas sebanyak 40 (61,5%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Saya mengerjakan tugas sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki) mayoritas 48 (73,8%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya mengerjakan tugas sesuai dengan bakat dan ketrampilan yang dimiliki.) mayoritas sebanyak 44 (66,7%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Saya mengerjakan tugas sesuai dengan volume (jumlah) pekerjaan) mayoritas sebanyak 29 (44,6%) responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 (Saya dapat mengerjakan tugas melebihi tugas seharusnya) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban setuju

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Wewenang (X₂)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner wewenang(X₂), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5
Tabulasi Data Responden Variabel Wewenang (X2)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	23,8	29	44,6	12	18,5	1	1,5	1	1,5	65	100
2	17	26,2	45	69,2	0	0	2	3,1	1	1,5	65	100
3	25	28,5	35	53,8	4	6,2	1	1,5	0	0	65	100
4	35	53,8	15	23,1	10	15,4	5	7,7	0	0	65	100
5	36	55,4	27	41,5	0	0	0	0	0	0	65	100
6	40	61,5	25	38,5	0	0	0	0	0	0	65	100
7	25	38,5	32	49,2	8	12,3	0	0	0	0	65	100
8	22	33,8	30	46,2	13	30	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 (Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat) mayoritas sebanyak 29 (44,6%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Tugas atau pekerjaan yang dilakukan sering terjadi tumpang tindih) mayoritas sebanyak 45 (69,2%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan perawat) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya memiliki kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

5. Pertanyaan nomor 5 (Saya memiliki pertanggung jawaban untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pihak atasan) mayoritas sebanyak 36 (55,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab) mayoritas sebanyak 40 (61,5%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan) mayoritas sebanyak 32 (49,2%) responden memberikan jawaban setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 (Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal) mayoritas sebanyak 30 (46,2%) responden memberikan jawaban setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.6

Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	26,2	48	37,8	0	0	0	0	0	0	65	100
2	15	23,1	44	67,7	6	9,2	0	0	0	0	65	100
3	35	53,8	15	23,1	12	18,5	3	4,6	0	0	65	100
4	21	32,3	35	53,8	9	13,8	0	0	0	0	65	100

5	26	40	35	53,8	4	6,2	0	0	0	0	65	100
6	39	60	25	38,5	1	1,5	0	0	0	0	65	100
7	36	55,4	15	23,1	11	16,9	3	4,6	0	0	65	100
8	21	32,3	35	53,8	9	13,8	0	0	0	0	65	100
9	36	55,4	14	21,5	12	18,5	3	4,6	0	0	65	100
10	21	32,3	35	53,8	9	13,8	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 (Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik) mayoritas sebanyak 48 (37,8%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja) mayoritas sebanyak 44 (67,7%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya dapat menyelesaikan tugas melebihi jumlah pekerjaan yang diberikan) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya) mayoritas sebanyak 39 (60%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

7. Pertanyaan nomor 7 (Saya menginginkan keefektifitas biaya dalam menyelesaikan tugas) mayoritas sebanyak 36 (55,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 (Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tujuan instansi) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 (Saya berhubungan baik dengan rekan kerja) mayoritas sebanyak 36 (55,4%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 (Antara atasan dengan perawat berkomunikasi dengan baik) mayoritas sebanyak 35 (53,8%) responden memberikan jawaban setuju.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r_s \text{ tabel} = 0,3$. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.7
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pembagian Kerja (X1)	P1	0.909	0,240	Valid
	P2	0.670	0,240	Valid
	P3	0.772	0,240	Valid
	P4	0.909	0,240	Valid
	P5	0.809	0,240	Valid
	P6	0.504	0,240	Valid
	P7	0.909	0,240	Valid
	P8	0.809	0,240	Valid
Wewenang (X2)	P9	0.582	0,240	Valid
	P10	0.760	0,240	Valid
	P11	0.895	0,240	Valid
	P12	0.895	0,240	Valid
	P13	0.734	0,240	Valid
	P14	0.747	0,240	Valid
	P15	0.895	0,240	Valid
	P16	0.782	0,240	Valid
Kinerja (Y)	P17	0.561	0,240	Valid
	P18	0.831	0,240	Valid
	P19	0.837	0,240	Valid
	P20	0.627	0,240	Valid
	P21	0.747	0,240	Valid
	P22	0.957	0,240	Valid
	P23	0.837	0,240	Valid
	P24	0.627	0,240	Valid
	P25	0.747	0,240	Valid
	P26	0.957	0,240	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,240. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,240 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat

disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbach alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Pembagian Kerja, Wewenang, Kinerja,) yaitu:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pembagian Kerja (X1)	0,935	Reliabel
Wewenang (X2)	0,936	Reliabel
Kinerja (Y)	0,943	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel pembagian kerja, wewenang, kinerja di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel pembagian kerja (X₁) sebesar $0,935 > 0,60$ untuk variabel wewenang (X₂) sebesar $0,936 > 0,60$ dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar $0,943 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang

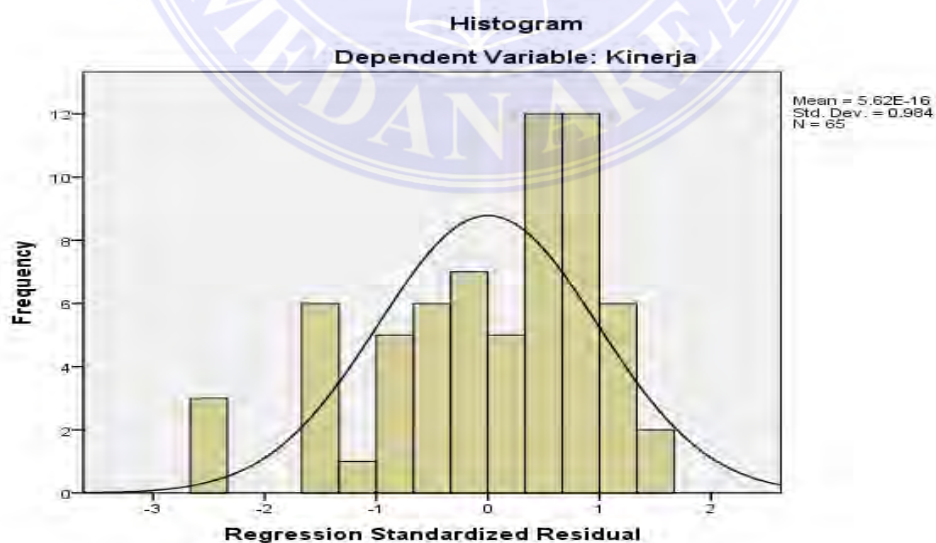
dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



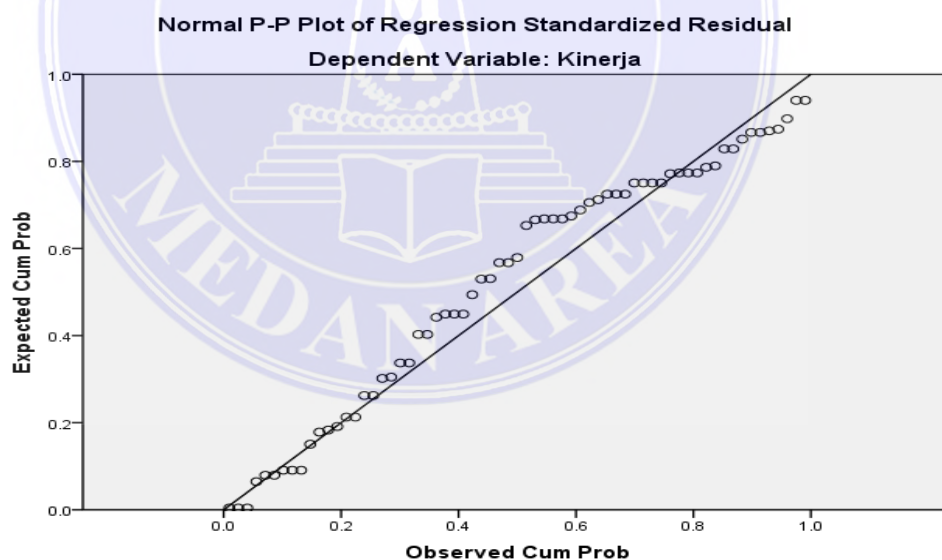
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.3. Normal probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan

mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pembagian Kerja	.809	1.235
	Wewenang	.809	1.235

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 sebesar 1.235 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 sebesar 0.809 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

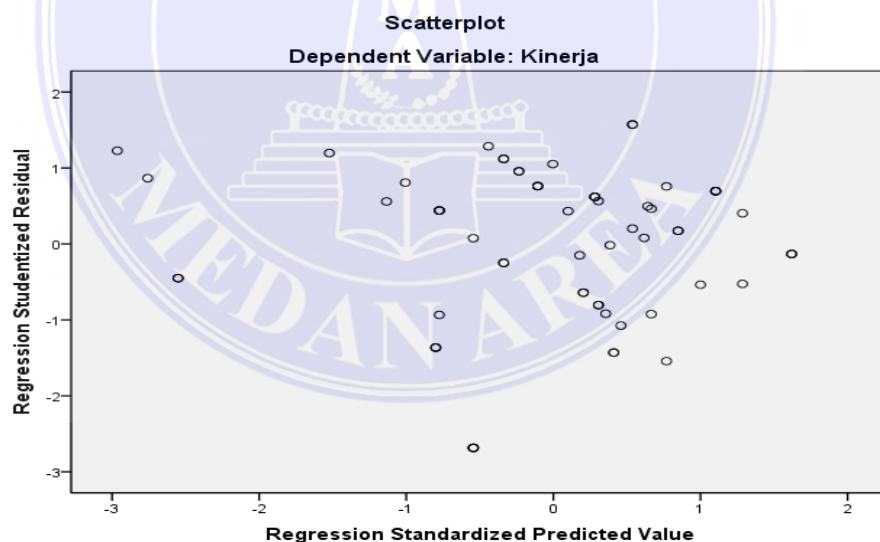
C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah heterokedastisitas

(Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi

heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.10
Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-9.315	4.217		-2.209	.031			
Pembagian Kerja	1.151	.125	.697	9.235	.000	.809	1.235	
Wewenang	.355	.102	.262	3.472	.001	.809	1.235	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = -9.315 + 1.151X_1 + 0.355X_2 + 0,05$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai -9.315 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pembagian kerja (X_1) dan wewenang (X_2) bernilai konstan, maka kinerja sebesar -9.315.
- 2) Koefisien variabel pembagian kerja (X_1) diperoleh nilai 1.151, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pembagian kerja (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 15,1% dengan asumsi variabel wewenang (X_2) dianggap tetap.

- 3) Koefisien variabel wewenang (X_2) diperoleh nilai 0.355, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel wewenang (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 3,55% dengan asumsi variabel pembagian kerja (X_1) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-9.315	4.217		-2.209	.031		
Pembagian Kerja	1.151	.125	.697	9.235	.000	.809	1.235
Wewenang	.355	.102	.262	3.472	.001	.809	1.235

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Pembagian Kerja)

Nilai t_{hitung} diperoleh 9.325 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.668 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $9.325 > t_{table}$ 1.668 dan

nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Wewenang)

Nilai t_{hitung} diperoleh 3.472 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.668 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.472 > t_{table}$ 1.668 dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.001 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa wewenang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.976	2	378.988	77.429	.000 ^a
	Residual	303.470	62	4.895		
	Total	1061.446	64			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $77.429 > 3.14$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dan wewenang secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati.

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.705	2.212

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,705. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,5% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pembagian kerja dan wewenang Sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} 9.325 > t_{table} 1.666 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor pembagian kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan Herni Herawati (2016) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pembagian Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung”. Dan penelitian yang dilakukan Fendi roaring (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pembagian kerja dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado

Hal ini bisa dilihat bahwa pembagian kerja yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat hubungan antara pembagian kerja dengan kinerja. Menurut Pophal (2008:8) pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan

bagian lain dalam perusahaan Menurut Malayu Hasibuan (2016:4) pembagian kerja artinya setiap kotak akan mewakili tanggung jawab seseorang atau subunit untuk bagian tertentu dari beban kerja organisasi. Apabila di suatu perusahaan tidak ada pembagian kerja, maka akan adanya tumpang tindih pekerjaan dan menambah beban pekerjaan lain. Dengan demikian karyawan tidak fokus kepada tugas yang seharusnya dikerjakan sehingga akan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Pengaruh Wewenang Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena $3.472 > t_{table} 1.666$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor wewenang memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahmi Noor Hisyam (2014) yang berjudul “Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pembagian Kerja dan Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rumokoy (2016) Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Hasil penelitian bahwa lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang

signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

Hal ini bisa dilihat bahwa wewenang yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut Daft (2008:5) wewenang merupakan hak yang normal dan sah dari seorang manager kepada karyawan untuk mengambil keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil yang diinginkan. Peran aktif pemimpin juga sangat penting dalam hal tersebut. Pemimpin seharusnya tegas dalam memberikan wewenang terhadap karyawannya. Dengan adanya wewenang tersebut maka karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan pembagian kerja nya. Sehingga tugas – tugas tersebut dapat di koordinasikan dengan baik. Perusahaan pastinya menginginkan kinerja karyawan lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, pembagian kerja harus dilaksanakan dengan baik

c. Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pembagian kerja dan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $77.429 > 3.14$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dan wewenang secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sejati

Hal ini bisa dilihat bahwa Penelitian terdahulu oleh Taufik Hermawan (2013) Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam” Terlihat bahwa hasil

penelitian menyatakan bahwa Pembagian Kerja dan Wewenang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:4) pembagian kerja artinya setiap kotak akan mewakili tanggung jawab seseorang atau subunit untuk bagian tertentu dari beban kerja organisasi. Apabila di suatu perusahaan tidak ada pembagian kerja, maka akan adanya tumpang tindih pekerjaan dan menambah beban pekerjaan lain. Dengan demikian karyawan tidak fokus kepada tugas yang seharusnya dikerjakan sehingga akan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugasnya. Peran aktif pemimpin juga sangat penting dalam hal tersebut. Pemimpin seharusnya tegas dalam memberikan wewenang terhadap karyawannya. Dengan adanya wewenang tersebut maka karyawan akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan pembagian kerja nya. Sehingga tugas – tugas tersebut dapat di koordinasikan dengan baik. Perusahaan pastinya menginginkan kinerja karyawan lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal, pembagian kerja harus dilaksanakan dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pembagian kerja diperoleh nilai t_{hitung} 9.325 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.668 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $9.325 > t_{table}$ 1.668 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel wewenang diperoleh nilai t_{hitung} 3.472 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.668 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $3.472 > t_{table}$ 1.668 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.001 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa wewenang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $77.429 > 3.14$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja dan wewenang secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,705. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,5%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pembagian kerja dan wewenang Sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk pembagian kerja, terdapatnya pengaruh yang positif signifikan antara pembagian kerja dengan kinerja karyawan, penulis memberikan saran sebaiknya atasan langsung mengatur perencanaan kerja dan pelaksanaan kerja dengan lebih seksama agar terjadi keseimbangan dalam pembagian kerja perawat yang akan meningkatkan kinerja perawat kedepannya.
2. Untuk masalah wewenang terhadap kinerja perawat, diharapkan pimpinan perusahaan dapat melaksanakan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara penuh dan mau memberikan kepercayaan yang besar kepada perawat.
3. Pengaruh pembagian kerja dan wewenang terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi sebesar 70,5%, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi pembagian kerja dan wewenang para perawat agar kinerja perawat dapat terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Daft, Richard. 2008. **Manajemen Edisi 6**. Jakarta : Salemba.
- Hasibuan, Malayu. 20016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Rosda Karya.
- Murti Sumarni, dan John Soeprihanto. 2016. **Pengantar Bisnis Edisi Ke Enam**. Yogyakarta : Liberty.
- Pophal, Lin Gresing. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis**. Jakarta : Prenada.
- Priyatno, Duwi. 2012. **Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20**. Yogyakarta : CV. Andi.
- Sendarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : CV : Mandar Maju.
- Soetrisno, Edi. 2010. **Budaya Organisasi**. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2010. **Manajemen Kinerja Edisi Lima**. Jakarta : Raja Grafindo Parsada.
- Umam, Khaerul. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung : Pustaka Setia.

JURNAL

- Noor Hisyam, Fahmi. 2014. “ **Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Surabaya**”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ” Jawa Timur.

- Herawati, Herni. 2016. “ **Analisis Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung**”. Jurnal Ilmu Administrasi UNPAS. 2016.
- Hermawan, Taufik. 2013. “ **Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam** “. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 1, No. 2. Hal. 155 – 160.
- Londo, Franli. Dkk. 2016. “ **Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo**”. Jurnal EMBA, Vol. 4, No. 1. Hal. 143 – 152.
- Roring, Ferdy. 2017. “ **Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado**”. Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi, Vol. 4, No. 3. Hal. 144 – 154.



KUESIONER

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA KERJA DAN WEWENANG

TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH

SAKIT UMUM MITRA SEJATI

Kepada Bapak/ Ibu yang Terhormat

Saya Mahasiswa Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan area yang saat ini sedang menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Sejati”. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Mohon kesediaan bapak/ ibu berpartisipasi mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner dibawah ini.

Demikian, atas ketersediaan dan partisipasinya meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Nurul Faradila

I. DATA RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Usia : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Perempuan ☐
2. Laki-laki ☐
4. Pendidikan terakhir : SMA ☐ D3 ☐
S1 ☐ S2 ☐

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda *checklist*(√) pada kolom yang bapak/ ibu anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut :

- SS** = Sangat Setuju
- S** = Setuju
- KS** = Kurang Setuju
- TS** = Tidak Setuju
- STS** = Sangat Tidak Setuju

1. Pembagian Kerja (Variabel X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penempatan Karyawan						
1	Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
2	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan tugas dengan kemampuan saya.					
Beban Kerja						
3	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan ketrampilan saya.					
4	Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan.					
Spesialisasi Pekerjaan						
5	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki.					
6	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan bakat dan ketrampilan yang dimiliki.					
Volume Pekerjaan						
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan volume (jumlah) pekerjaan					
8	Saya dapat mengerjakan tugas melebihi tugas seharusnya					

2. Wewenang (Variabel X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Tugas						
1	Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat.					
2	Tugas atau pekerjaan yang dilakukan sering terjadi tumpang tindih.					
Kekuasaan						
3	Atasan memberikan kekuasaan penuh atas setiap pekerjaan yang dilakukan perawat.					
4	Saya memiliki kekuasaan dalam mengambil keputusan sesuai dengan deskripsi pekerjaan					
Pertanggung Jawaban						

5	Saya memiliki pertanggung jawaban untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pihak atasan.					
6	Saya melakukan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab					
Pemanfaatan Waktu						
7	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang di tentukan					
8	Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal					

3. KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas (<i>Quality</i>)						
1	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik.					
2	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja.					
Kuantitas (<i>Quantity</i>)						
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi.					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas melebihi jumlah pekerjaan yang diberikan.					
Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)						
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.					
6	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.					
Efektivitas (<i>Effectiveness</i>)						
7	Saya menginginkan keefektifitas biaya dalam menyelesaikan tugas					
8	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tujuan instansi					
Hubungan Antar Perseorangan (<i>Interpersonal Impact</i>)						
9	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja					
10	Antara atasan dengan perawat berkomunikasi dengan baik					

Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel Pembagian Kerja (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	3	5	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	5	4	4	5	4
8	5	5	4	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	5	4	4
14	5	4	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	3	5	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Wewenang (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	3	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	4	5	4	5	5	4
8	5	5	5	5	5	4	5	5
9	4	4	5	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	3	4	4	4
14	5	4	5	5	4	5	5	5

15	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	3	4	4	4	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4
14	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	4	3	5	3	4	3	5	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Pembagian Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	29.85	9.397	.909	.918
P2	30.00	9.474	.670	.935
P3	29.90	9.884	.772	.927
P4	29.85	9.397	.909	.918
P5	29.95	8.892	.809	.925
P6	29.70	10.326	.504	.945
P7	29.85	9.397	.909	.918
P8	29.95	8.892	.809	.925

Wewenang (X2)
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.936	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	29.55	10.050	.582	.940
P2	29.85	8.976	.760	.930
P3	29.60	9.305	.895	.920
P4	29.60	9.305	.895	.920
P5	29.75	9.145	.734	.931
P6	29.65	9.818	.747	.930
P7	29.60	9.305	.895	.920
P8	29.70	8.853	.782	.928

Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.943	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.10	16.516	.561	.946
P2	38.25	15.776	.831	.935
P3	38.35	14.766	.837	.934
P4	38.20	16.379	.627	.943
P5	38.50	15.211	.747	.938
P6	38.25	15.355	.957	.929
P7	38.35	14.766	.837	.934
P8	38.20	16.379	.627	.943
P9	38.50	15.211	.747	.938
P10	38.25	15.355	.957	.929

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA PEMBAGIAN KERJA (X1)

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

39	4	4	5	5	5	4	4	4	35
40	4	4	5	5	4	4	4	4	34
41	4	4	5	5	5	4	3	4	34
42	4	4	4	4	5	3	4	4	32
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	3	4	5	5	4	4	5	3	33
45	4	5	4	4	4	4	5	4	34
46	4	4	5	5	4	4	5	4	35
47	4	5	5	5	5	4	4	4	36
48	5	5	4	4	4	4	4	5	35
49	4	5	4	4	4	5	5	4	35
50	5	5	4	4	4	4	3	3	32
51	5	5	4	4	4	5	4	5	36
52	4	4	5	5	4	4	5	4	35
53	3	3	4	4	4	3	4	3	28
54	4	5	3	5	5	4	4	4	34
55	3	3	4	4	4	4	3	3	28
56	4	5	5	5	4	4	4	4	35
57	5	4	5	5	4	5	5	5	38
58	5	4	5	5	4	5	5	5	38
59	4	4	5	5	4	4	4	4	34
60	5	5	4	4	4	5	5	5	37
61	4	4	5	5	5	4	3	4	34
62	4	4	4	4	5	3	4	4	32
63	5	5	5	5	4	4	5	5	38
64	3	4	5	5	4	4	5	3	33
65	4	5	4	4	4	4	5	4	34

TABULASI DATA WEWENANG (X2)

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

41	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39
42	5	5	4	3	5	4	4	5	5	35
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
44	3	4	4	5	5	5	3	3	3	32
45	4	4	5	2	4	4	4	4	4	31
46	4	2	4	5	5	5	3	4	4	32
47	5	5	5	5	5	5	3	5	5	38
48	4	4	5	4	3	4	4	4	4	32
49	5	4	5	4	4	4	4	5	5	35
50	4	4	5	3	4	4	5	4	4	33
51	4	4	5	5	4	4	5	4	4	35
52	5	4	4	4	5	5	5	5	5	37
53	3	4	3	4	4	4	4	3	3	29
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	4	4	3	3	5	4	4	4	4	31
56	4	4	5	4	5	5	5	4	4	36
57	4	4	4	5	4	5	4	4	4	34
58	4	4	4	5	4	5	4	4	4	34
59	4	4	4	5	4	5	4	4	4	34
60	3	4	5	3	5	4	4	3	3	31
61	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39
62	5	5	4	3	5	4	4	5	5	35
63	5	4	5	5	5	5	5	5	5	39
64	3	4	4	5	5	5	3	3	3	32
65	4	4	5	2	4	4	4	4	4	31

TABULASI DATA KINERJA (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
2	5	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	37
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	41
5	4	4	2	4	5	4	2	4	2	4	4	35
6	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
8	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
9	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
10	4	4	3	5	5	4	3	5	3	5	4	41
11	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
13	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
14	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
15	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
17	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
18	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
19	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
20	4	5	3	5	5	4	3	5	3	5	4	42
21	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
22	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
23	4	3	5	3	4	5	5	3	5	3	4	40
24	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46
25	4	5	3	5	5	4	3	5	3	5	4	42
26	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	45
27	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	38
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	5	5	3	5	5	5	3	5	3	4	43
31	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
32	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
33	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
34	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	46
35	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
36	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
37	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	43
38	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48

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

Pembagian Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.8	13.8	13.8
	4	35	53.8	53.8	67.7
	5	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.2	6.2	6.2
	4	35	53.8	53.8	60.0
	5	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	25	38.5	38.5	40.0
	5	39	60.0	60.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	38.5	38.5	38.5
	5	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	48	73.8	73.8	73.8
	5	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.2	9.2	9.2
	4	44	67.7	67.7	76.9
	5	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10.8	10.8	10.8
	4	29	44.6	44.6	55.4
	5	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15.4	15.4	15.4
	4	35	53.8	53.8	69.2
	5	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Wewenang (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	2	1	1.5	1.5	3.1
	3	12	18.5	18.5	21.5
	4	29	44.6	44.6	66.2
	5	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	2	2	3.1	3.1	4.6
	4	45	69.2	69.2	73.8
	5	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.5	1.5	1.5
	3	4	6.2	6.2	7.7
	4	35	53.8	53.8	61.5
	5	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7.7	7.7	7.7
	3	10	15.4	15.4	23.1
	4	15	23.1	23.1	46.2
	5	35	53.8	53.8	100.0
Total		65	100.0	100.0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.1	3.1	3.1
	4	27	41.5	41.5	44.6
	5	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	38.5	38.5	38.5
	5	40	61.5	61.5	100.0
Total		65	100.0	100.0	

P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12.3	12.3	12.3
	4	32	49.2	49.2	61.5
	5	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	20.0	20.0	20.0
	4	30	46.2	46.2	66.2
	5	22	33.8	33.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	48	73.8	73.8	73.8
	5	17	26.2	26.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.2	9.2	9.2
	4	44	67.7	67.7	76.9
	5	15	23.1	23.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.6	4.6	4.6
	3	12	18.5	18.5	23.1
	4	15	23.1	23.1	46.2
	5	35	53.8	53.8	100.0
Total		65	100.0	100.0	

P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.8	13.8	13.8
	4	35	53.8	53.8	67.7
	5	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.2	6.2	6.2
	4	35	53.8	53.8	60.0
	5	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.5	1.5	1.5
	4	25	38.5	38.5	40.0
	5	39	60.0	60.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.6	4.6	4.6
	3	11	16.9	16.9	21.5
	4	15	23.1	23.1	44.6
	5	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.8	13.8	13.8
	4	35	53.8	53.8	67.7
	5	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

P9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.6	4.6	4.6
	3	12	18.5	18.5	23.1
	4	14	21.5	21.5	44.6
	5	36	55.4	55.4	100.0
Total		65	100.0	100.0	

P10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13.8	13.8	13.8
	4	35	53.8	53.8	67.7
	5	21	32.3	32.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	42.71	4.072	65
Pembagian Kerja	34.62	2.467	65
Wewenang	34.28	3.003	65

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Wewenang, Pembagian Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	.714	.705	2.212

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757.976	2	378.988	77.429	.000 ^a
	Residual	303.470	62	4.895		
	Total	1061.446	64			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-9.315	4.217	-2.209	.031		
	Pembagian Kerja	1.151	.125	9.235	.000	.809	1.235
	Wewenang	.355	.102	3.472	.001	.809	1.235

a. Dependent Variable: Kinerja

