

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN PEMBAGIAN  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. SIANTAR TOP, Tbk  
MEDAN**

**Skripsi**

Oleh :

**DIKA MAHARANI HASIBUAN**

**NPM : 128320194**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/6/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)27/6/22

Judul Skripsi : Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Siantar Top, Tbk Medan

Nama Mahasiswa : DIKA MAHARANI HASIBUAN

No. Stambuk : 12 832 0194

Program : Manajemen

Menyetujui :  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

(Dra. Isnariah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

Judul Skripsi : Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT: Siantar Top, Tbk Medan

Nama Mahasiswa : DIKA MAHARANI HASIBUAN

No. Stambuk : 12 832 0194

Program : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

(Dra. Isnahlah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus :

2017

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/ SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : DIKA MAHARANI HASIBUAN

NPM : 128320194

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti non eksklusif (non-exclusive royalty free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.SIANTAR TOP, Tbk Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan hak bebas royalti non – eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal : 13 Juni 2021

Yang membuat pernyataan



**Dika maharani hasibuan**

**129320794**



## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DIKA MAHARANI HASIBUAN

NPM : 128320194

Judul Skripsi : 'PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SIANTAR TOP, Tbk MEDAN'

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Medan Area. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 13 juni 2021



DIKA MAHARANI HASIBUAN

NPM: 128320194

## ABSTRAK

Dika Maharani Hasibuan. NPM. 128320194. “Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Siantar Top, Tbk Medan”. Dibawah Bimbingan Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi sebagai Pembimbing I dan dra. Isnaniah LKS, MMA sebagai Pembimbing II.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan?. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan?. Apakah pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan. Untuk mengetahui pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan. Untuk mengetahui pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Siantar Top, Tbk Medan berjumlah 93 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Siantar Top, Tbk Medan yang berjumlah 93 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *kualitatif*. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah Uji klayakan kuisioner, uji statistik, uji hipotesis, uji asumsi klasik dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian diperoleh pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.

Kata Kunci : Pendelegasian Wewenang, Pembagian Kerja, Prestasi Kerja

ii

## ABSTRACT

*Dika Maharani Hasibuan. NPM. 128320194. "Effect of Delegation of Authority and Division of Work on Employee Performance at PT.Siantar Top, Tbk Medan". Under the Guidance of Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi as First Advisor and dra. Isnaniah LKS,MMa as Supervisor II.*

*The formulation of the problem in this study is whether the delegation of authority affect the employee performance on PT.Siantar Top, Tbk Medan ?. Does the division of labor affect the performance of employees at PT.Siantar Top, Tbk Medan ?. Is the delegation of authority and the division of labor simultaneously affect the performance of employees at PT.Siantar Top, Tbk Medan ?. The purpose of this study is to determine the delegation of authority affect on employee performance at PT.Siantar Top, Tbk Medan. To know the division of labor affect on employee performance at PT.Siantar Top, Tbk Medan. To know the delegation of authority and division of labor simultaneously affect the employee performance at PT.Siantar Top, Tbk Medan.*

*This type of research is associative. Population in this research is permanent employees at PT. Siantar Top, Tbk Medan is 93 people. The sample in this research is all permanent employees at PT. Siantar Top, Tbk Medan which amounts to 93 people thus this research called saturated samples. The type of data used in this study is qualitative data. Sources of data used are primary and secondary data. The analytical techniques used are questionnaires, statistic test, hypothesis test, classical assumption test and Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>).*

*The results obtained by the delegation of authority have a positive and significant effect on employee performance at PT.Siantar Top, Tbk Medan. The division of labor has a positive and significant impact on employee performance at PT.Siantar Top, Tbk Medan. Delegation of authority and division of labor simultaneously have a positive and significant impact on employee performance at PT.Siantar Top, Tbk Medan.*

**Keywords: Delegation of Authority, Division of Work, Job Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan mengucapkan Alhamdulillah dan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Medan Area. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa di dalam penulisan Skripsi ini masih banyak kekurangan atau masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini di sebabkan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu untuk kesempurnaan Skripsi ini penulis mengharapkan saran, kritik dan perbaikan dari pembaca yang sifatnya konstruktif.

Dalam penyelesaian Skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan bimbingan serta dorongan semangat dari beberapa pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih dan rasa penghargaan kepada:

1. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, guna membimbing penulis guna menyelesaikan skripsi ini dan sekaligus Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.



3. Bapak Dr. Ir. H. Zulkarnain Lubis, MS sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Pimpinan PT Siantar Top, Tbk, Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.
6. Teristimewa kepada ibunda yang dengan penuh kasih sayang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta dengan do'a restunya penulis berhasil menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
7. Ucapakan terima kasih buat teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2012 dan seluruh teman – teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya. Amin.....

Medan, 2016  
Penulis

(Dika Maharani Hasibuan)

## DAFTAR ISI

|                                                        | Halaman |
|--------------------------------------------------------|---------|
| <b>ABSTRAK</b> .....                                   | i       |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                            | ii      |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                                | iv      |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....                             | vi      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                              | vii     |
| <br><b>BAB I : PENDAHULUAN</b>                         |         |
| A. Latar Belakang Masalah .....                        | 1       |
| B. Rumusan Masalah .....                               | 5       |
| C. Tujuan Penelitian.....                              | 5       |
| D. Manfaat Penelitian.....                             | 6       |
| <br><b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>                  |         |
| A. Uraian Teori.....                                   | 7       |
| 1. Prestasi Kerja .....                                | 7       |
| a. Pengertian Prestasi Kerja .....                     | 7       |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja..... | 8       |
| c. Indikator Pengukuran Prestasi Kerja.....            | 10      |
| 2. Pendelegasian Wewenang .....                        | 10      |
| a. Pengertian Pendelegasian Wewenang.....              | 10      |
| b. Teori Pendelegasian Wewenang .....                  | 12      |
| c. Indikator Pengukuran Pendelegasian Wewenang .....   | 13      |
| 3. Pembagian Kerja.....                                | 13      |
| a. Pengertian Pembagian Kerja .....                    | 13      |
| b. Tujuan Pembagian kerja.....                         | 15      |
| c. Indikator Pengukuran Pembagian Kerja .....          | 17      |
| 4. Penelitian Terdahulu .....                          | 18      |
| B. Kerangka Konseptual .....                           | 20      |
| C. Hipotesis .....                                     | 22      |
| <br><b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>                  |         |
| A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....            | 24      |
| B. Populasi dan Sampel.....                            | 24      |
| C. Definisi Operasional .....                          | 26      |
| D. Jenis dan Sumber Data .....                         | 27      |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                       | 28      |
| F. Teknik Analisis Data .....                          | 29      |

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| A. Hasil Penelitian .....                                  | 34 |
| 1. Deskripsi Data Perusahaan.....                          | 34 |
| 2. Struktur Organisasi Perusahaan.....                     | 36 |
| 3. Uraian Tugas ( <i>Job Description</i> ).....            | 36 |
| 4. Penyajian Data Responden Penelitian.....                | 41 |
| 5. Pengolahan Tabulasi Skor Data Responden Penelitian..... | 43 |
| 6. Uji Kelayakan Kuisioner .....                           | 59 |
| 7. Uji Statistik.....                                      | 63 |
| 8. Uji Hipotesis.....                                      | 64 |
| 9. Asumsi Klasik .....                                     | 66 |
| 10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....                  | 69 |
| B. Pembahasan.....                                         | 71 |

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan ..... | 73 |
| B. Saran .....      | 73 |

#### **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

|                                                                       | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------|
| Gambar II.1      Kerangka Konseptual.....                             | 22             |
| Gambar IV.1      Struktur Organisasi PT. Siantar Top, Tbk Medan ..... | 36             |





## DAFTAR TABEL

|             |                                                                                                                                       | Halaman |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Tabel III.1 | Jumlah Karyawan 2016 .....                                                                                                            | 25      |
| Tabel III.2 | Mekanisme Operasional Variabel .....                                                                                                  | 26      |
| Tabel III.3 | Instrumen <i>Skala Likert</i> .....                                                                                                   | 28      |
| Tabel IV.1  | Umur Responden Penelitian .....                                                                                                       | 42      |
| Tabel IV.2  | Jenis Kelamin Reponden Penelitian.....                                                                                                | 42      |
| Tabel IV.3  | Lama Bekerja Responden Penelitian .....                                                                                               | 43      |
| Tabel IV.4  | Didalam perusahaan, seluruh karyawan memiliki ketepatan waktu dalam bekerja.....                                                      | 44      |
| Tabel IV.5  | Karyawan karyawan dituntut memiliki ketelitian untuk menganalisa suatu permasalahan dan mencari pemecahan atas masalah tersebut ..... | 44      |
| Tabel IV.6  | Karyawan perusahaan memerlukan lebih banyak keterampilan untuk mengerjakan pekerjaannya .....                                         | 45      |
| Tabel IV.7  | Karyawan mampu memberikan keberhasilan kerja didalam perusahaan .....                                                                 | 45      |
| Tabel IV.8  | Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan .....                                               | 46      |
| Tabel IV.9  | Karyawan perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bila diperlukan atasan.....                                            | 46      |
| Tabel IV.10 | Disiplin kerja karyawan, sangat diperlukan didalam perusahaan .....                                                                   | 47      |
| Tabel IV.11 | Karyawan dituntut disiplin dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya .....                                            | 47      |
| Tabel IV.12 | Peraturan-peraturan yang telah diterapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan .....                                       | 48      |
| Tabel IV.13 | Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan mengikuti instruksi pimpinan .....                                                               | 48      |

|               |                                                                                                       |    |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel IV.14   | Karyawan mengerjakan setiap pekerjaan dengan inisiatif sendiri .....                                  | 49 |
| Tabel IV.15   | Karyawan dapat bersikap baik terhadap karyawan lain yang ada didalam perusahaan .....                 | 49 |
| Tabel IV.16   | Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan sekerja didalam perusahaan .....                              | 50 |
| Tabel IV 4.17 | Karyawan didalam perusahaan selalu mengerjakan pekerjaan dengan sikap hati-hati .....                 | 50 |
| Tabel IV.18   | Atasan memberikan tugas sesuai dengan keahlian karyawannya .....                                      | 51 |
| Tabel IV.19   | Tugas-tugas yang saling terkait dikoordinasikan dengan baik .....                                     | 51 |
| Tabel IV.20   | Karyawan tidak dianjurkan menyelesaikan sendiri masalah pekerjaan yang terlalu rumit .....            | 52 |
| Tabel IV.21   | Kekuasaan yang diberikan atasan kepada bawahan tidak disalahgunakan .....                             | 52 |
| Tabel IV.22   | Atasan memiliki kekuasaan penuh terhadap hasil kerja para karyawan .....                              | 53 |
| Tabel IV.23   | Setiap karyawan tidak dapat mengambil alih masalah yang membutuhkan pemecahan segera .....            | 53 |
| Tabel IV.24   | Karyawan harus memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya .....                     | 54 |
| Tabel IV.25   | Karyawan memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan .....                                         | 54 |
| Tabel IV.26   | Setiap karyawan memiliki tanggungjawab bila ada rekan kerja yang melakukan kesalahan .....            | 55 |
| Tabel IV.27   | Karyawan memiliki kecakapan dan pendidikan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang penting ..... | 55 |
| Tabel IV.28   | Seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa       |    |

|             |                                                                                                                                 |    |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|             | yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.....                                                      | 56 |
| Tabel IV.29 | Kondisi kerja didalam organisasi sangat menyenangkan para karyawan.....                                                         | 56 |
| Tabel IV.30 | Seorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan ...                                  | 57 |
| Tabel IV.31 | Karyawan diberi rangsangan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.....                                                         | 57 |
| Tabel IV.32 | Karyawan mendapatkan semangat kerja yang tinggi jika pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi..... | 58 |
| Tabel IV.33 | Saat bekerja karyawan mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik ....                          | 58 |
| Tabel IV.34 | Karyawan harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.....                                                         | 59 |
| Tabel IV.35 | Uji Validitas Variabel Y .....                                                                                                  | 60 |
| Tabel IV.36 | Uji Validitas Variabel $X_1$ .....                                                                                              | 60 |
| Tabel IV.37 | Uji Validitas Variabel $X_2$ .....                                                                                              | 61 |
| Tabel IV.38 | Uji Reliabilitas Variabel .....                                                                                                 | 62 |
| Tabel IV.39 | Analisis Regresi Linier Berganda.....                                                                                           | 63 |
| Tabel IV.40 | Uji Parsial (Uji t) .....                                                                                                       | 64 |
| Tabel IV.41 | Uji Simultan (Uji F).....                                                                                                       | 66 |
| Tabel IV.42 | Hasil Uji <i>Multikolinearitas</i> .....                                                                                        | 67 |
| Tabel IV.43 | Uji <i>Heteroskedastisitas</i> .....                                                                                            | 68 |
| Tabel IV.44 | Uji Autokorelasi.....                                                                                                           | 69 |
| Tabel IV.45 | <i>Interval Koefisien</i> Determinasi ( $R^2$ ) .....                                                                           | 70 |
| Tabel IV.46 | Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....                                                                                            | 70 |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen menjadi semakin penting seiring dengan perkembangan jaman, begitu juga organisasi tanpa manajemen akan menjadi sulit. Permasalahan manajemen berkaitan dengan tenaga kerja akan selalu dihadapi selama perusahaan menjalankan aktivitas usahanya. Dalam hal ini, manajemen yang baik menjadi faktor penting bagi perusahaan. Kemampuan seorang manajer dalam mengelola perusahaannya memang sangat dibutuhkan.

Kemampuan manajer menggunakan otoritasnya untuk menggerakkan karyawan, sangat menentukan prestasi kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Untuk itulah diperlukan suatu organisasi, yaitu wadah yang dapat menghimpun setiap orang agar dapat bersama-sama mencapai tujuan. Manajemen itu alat bagi manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sedangkan organisasi adalah wadahnya.

Setiap organisasi akan selalu dihadapkan pada masalah bagaimana organisasinya dapat berjalan dengan baik. Masalah yang umum terjadi dalam sebuah organisasi, seperti adanya pembentukan satuan organisasi yang tidak berlandaskan pada pengembangan volume kerja, terjadinya perangkapan tugas pada satu bagian sedangkan di bagian lain terjadi kekosongan pekerjaan, sempitnya pendelegasian wewenang. Salah satu sarana agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan struktur organisasi yang bersangkutan sehat dan efisien maka mereka harus melaksanakan asas-asas organisasi.



Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Seperti yang diungkapkan oleh Gibson (2008:244) menyatakan bahwa, “Dua keputusan pengorganisasian yang paling mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah pendelegasian wewenang dan pembagian kerja”. Dalam manajemen yang baik harus ada pendelegasian wewenang yang tegas serta koordinasi yang baik dan pembagian kerja yang tepat, agar pencapaian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

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

Pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Ketika seorang atasan tidak mau mendelegasikan wewenang, maka

sesungguhnya organisasi itu tidak butuh siapa-siapa selain dia sendiri. Ketika atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat ia kerjakan sendiri, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen.

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

Pembagian kerja merupakan sebuah kegiatan yang menjelaskan mengenai kewajiban dan kualifikasi yang ada dalam suatu pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan. Pembagian kerja ini biasanya mencakup tugas tertentu yang harus dilakukan dan gambaran secara umum mengenai posisi karyawan pada pos pekerjaan tertentu serta kepada siapa harus bertanggung jawab. Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike* (wikipedia.org). Adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (*the*

*right man in the right place*) akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja.

Kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan, oleh karena itu, seorang manajer yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya.

PT Siantar Top, Tbk, merupakan suatu perusahaan industri makanan dan minuman berkualitas berskala nasional dengan pabrik pertama di Sidoarjo pada tahun 1987. Perusahaan semakin berkembang pesat dan pada tahun 1996 mencatatkan sahamnya di lantai Bursa Efek Jakarta (sekarang Bursa Efek Indonesia). Dalam melaksanakan seluruh kegiatannya perusahaan menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik, tetapi dalam hal ini masih mengalami suatu masalah atau hambatan. Pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada bawahan masih kurang tegas dan kurang luas. Kurangnya tanggungjawab karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Perangkapan tugas dalam pelaksanaan pembagian tugas masih sering terjadi sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya kurang berjalan dengan baik atau semestinya.

Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja sangat diperlukan didalam perusahaan, karena dengan adanya pendelegasian wewenang maka perusahaan dapat menjalankan operasi manajemen dengan baik, serta dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat perusahaan, terutama di saat terjadi

perubahan susunan manajemen. Pembagian kerja dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Siantar Top, Tbk Medan”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan?
2. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan?
3. Apakah pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.



2. Untuk mengetahui pembagian kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.
3. Untuk mengetahui pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan memberikan manfaat mengenai prestasi kerja karyawan melalui pendelegasian wewenang dan pembagian kerja.

Ingin memperbaiki dan memberikan manfaat mengenai pembagian kerja melalui pembagian tugas dan pendelegasian wewenang

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja, yaitu kemampuan dan kecakapan pekerjaan pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan atau ditugaskan kepadanya dengan pengetahuan dan keahlian yang oleh pekerja tersebut. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Prestasi kerja menurut Hariandja (2006:195) adalah “Unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Prestasi kerja menurut Hasibuan (2011:94) adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Sementara menurut Mangkunegara (2006:67) menjelaskan bahwa prestasi kerja) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2011:83) Secara umum, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu:

- 1) Upah/Gaji  
Dengan pemberian gaji atau upah yang tinggi akan memotivasi tenaga kerja atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cepat.
- 2) Tunjangan dan Bonus  
Tunjangan dan bonus yang diberikan perusahaan dapat merangsang karyawan dalam melakukan tugas dengan baik.
- 3) Pendidikan dan Pelatihan  
Pendidikan dan pelatihan dilakukan perusahaan bertujuan untuk menunjang karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Fasilitas Pihak Perusahaan  
Fasilitas yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khususnya untuk suatu pekerjaan tertentu.

Sementara menurut Mangkunegara (2006:67), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan (*Performance*) adalah :

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)  
Faktor kemampuan (*Ability*) meliputi kerja sama, keterampilan dan kreativitas, pengalaman dalam bekerja, tingkat ketelitian dan komunikasi.

- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*)  
Faktor motivasi (*Motivation*) meliputi kedisiplinan, pendidikan dan semangat kerja serta kepribadian.
- 3) Faktor Peluang (*Opportunity*)  
Faktor Peluang (*Opportunity*) sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Untuk mengetahui prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan, maka setiap perusahaan harus melakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang baik dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan dengan baik, melakukan perbaikan prestasi serta perencanaan dan pengembangan karir.

Untuk mencapai prestasi kerja yang efektif, menurut Hasibuan (2011:85) sebaiknya perusahaan memperhatikan hal-hal berikut:

- 1) Merencanakan Prestasi Kerja yang Efektif  
Fungsi perencanaan mencakup kegiatan menentukan sasaran yang harus dicapai dan menetapkan sarana yang sesuai untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.
- 2) Mengorganisasikan Prestasi Kerja yang Efektif  
Fungsi pengorganisasian meliputi seluruh aktivitas yang dilakukan untuk menterjemahkan aktivitas yang perlu dan telah direncanakan kedalam suatu struktur tugas dan wewenang.
- 3) Memimpin Prestasi Kerja yang Efektif  
Merupakan kontak langsung dari seorang manajer dengan individu atau karyawan. Memimpin mencakup interaksi sehari-hari antara manajer dengan bawahannya.
- 4) Mengendalikan Prestasi Kerja yang Efektif  
Fungsi pengendalian mencakup kegiatan yang harus ditangani para manajer untuk menjamin agar hasil yang dicapai konsisten dengan hasil yang direncanakan. Ada tiga faktor persyaratan dasar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pengendalian, yaitu:
  - a) Standar, yaitu syarat agar hasil dapat diterima, harus ditetapkan standar.



- b) Informasi, yaitu hasil nyata dan hasil yang direncanakan harus dibandingkan dengan menggunakan informasi yang cukup dan dapat dipercaya.
- c) Tindakan korektif, yaitu jika hasil nyata tidak efektif, manajer harus mengambil tindakan korektif. Tindakan korektif dimungkinkan melalui fungsi pengorganisasian para manajer yang telah disertai wewenang untuk mengambil suatu tindakan yang diperlukan.

### c. Indikator Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Nasution (2006:99) menyatakan bahwa indikator pengukuran prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja  
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, ketrampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
- 2) Kuantitas kerja  
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja
- 3) Disiplin kerja  
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti intruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- 4) Inisiatif  
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
- 5) Kerjasama  
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

## 2. Pendelegasian Wewenang

### a. Pengertian Pendelegasian Wewenang

Penggunaan pendelegasian wewenang secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi. Oleh karena itu peranan

pendelegasian wewenang sangat penting di dalam organisasi. Selain itu, pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen.

Setelah adanya tugas, wewenang dan tanggung jawab pada tiap-tiap individu maka selayaknya karyawan tersebut setuju untuk memberikan pertanggungjawabannya atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Hal ini berkenaan dengan kenyataan bahwa akan selalu diminta pertanggungjawabannya atas pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya. Semua hal ini yaitu tugas, wewenang, tanggungjawab dan pertanggungjawaban merupakan unsur-unsur dari pendelegasian wewenang.

Mondy (2008:72) berpendapat bahwa “Pendelegasian wewenang hanyalah tahapan dari suatu proses etika penyerahan wewenang, berfungsi melepaskan kedudukan dengan melaksanakan pertanggungjawaban”.

Rivai (2006:99) berpendapat bahwa “Pendelegasian wewenang adalah kegiatan seseorang untuk menugaskan stafnya/bawahannya untuk melaksanakan bagian dari tugas manajer yang bersangkutan dan pada waktu bersamaan memberikan kekuasaan kepada staf/bawahan tersebut, sehingga bawahan itu dapat melaksanakan tugas tugas itu sebaik baiknya serta dapat mempertanggung jawabkan hal hal yang didelegasikan kepadanya”.

## b. Teori Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian merupakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Dengan adanya efektivitas delegasi merupakan faktor utama yang membedakan manajer sukses dan manajer tidak sukses. Terdapat dua pandangan teori mengenai pendelegasian wewenang (Handoko, 2003:212) yaitu :

### 1) Pandangan Klasik atau Teori Formal

Pandangan wewenang formal menyebutkan bahwa wewenang adalah dianugerahkan, wewenang ada karena seseorang diberi atau dilimpahi atau diwarisi hal tersebut. Pandangan ini menganggap bahwa wewenang berasal dari tingkat masyarakat yang sangat tinggi dan kemudian hukum dari tingkat ke tingkat. Jadi, pandangan ini menelusuri sumber tertinggi dari wewenang keatas sampai sumber terakhir, di mana untuk organisasi perusahaan adalah pemilik atau pemegang saham.

### 2) Teori Penerimaan

Teori penerimaan berpendapat bahwa wewenang seseorang timbul hanya bila hal itu diterima oleh kelompok atau individu kepada siapa wewenang tersebut dijalankan. Pandangan ini menyatakan kunci dasar wewenang ada dalam yang dipengaruhi (*influencee*) bukan yang mempengaruhi (*influencer*). Jadi wewenang itu ada atau tidak tergantung pada penerima (*receiver*), yang memutuskan untuk menerima atau menolak. Persyaratan agar seseorang bersedia menerima komunikasi yang bersifat kewenangan.

Persyaratan tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Barnard dalam Handoko (2003:213) terdiri dari empat hal, yaitu :

- 1) Bawahan dapat memahami apa yang diinginkan atau dikomunikasikan oleh pimpinan atau atasan.
- 2) Bawahan memutuskan untuk menjalankan apa yang diperintahkan oleh atasannya, dia meyakini bahwa apa yang diperintahkan konsisten atau tidak bertentangan dengan rencana pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Bawahan memutuskan untuk menjalankan apa yang diperintahkan oleh atasannya, dia meyakini bahwa apa yang diperintahkan konsisten mendukung nilai, misi, maupun motif pribadi atau kelompoknya.
- 4) Bawahan mampu secara mental maupun fisik menjalankan apa yang diperintahkan.

### c. Indikator Pengukuran Pendelegasian Wewenang

Berkaitan dengan pendelegasian wewenang, terdapat indikator pengukuran pendelegasian wewenang (Rivai, 2006:107), yaitu :

#### 1) Tugas

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

#### 2) Kekuasaan

Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.

#### 3) Pertanggungjawaban

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

### 3. Pembagian Kerja

#### a. Pengertian Pembagian Kerja

Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Syani, (2005:41), menyatakan bahwa “Pembagian kerja adalah pemecahan tugas dengan demikian rupa sehingga setiap orang atau



karyawan dalam organisasi bertanggungjawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja”.

Handoko (2003:31) menyatakan bahwa pembagian kerja adalah “Fungsi penerapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Jadi yang dimaksud dengan pembagian kerja adalah penentuan jenis-jenis pekerjaan dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan dalam pekerjaan atau jabatan tersebut”.

Stoner, (2005:76), menyatakan bahwa “Pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas”.

Simamora (2006:116) mengatakan pembagian kerja adalah “Proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Pembagian kerja memadukan isi pekerjaan (tugas, wewenang dan hubungan) balas jasa dan kualifikasi yang dipersyaratkan (keahlian, pengetahuan dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan maupun perusahaan”.

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

Pekerjaan dapat diibaratkan sebagai jembatan penghubung antara karyawan dengan perusahaan. Tanpa adanya pekerjaan yang akan dikerjakan maka tidak akan terjadi hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Lowongan-lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu

perusahaan merupakan penyebab timbulnya kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tenaga-tenaga kerja yang akan dipekerjakan dalam suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya. Bila departemen personalia hendak membantu perusahaan untuk memperoleh dan memelihara satuan kerja yang diinginkan, maka para spesialis personalia perusahaan harus mampu dan mempunyai pemahaman terhadap pembagian kerja. Pembagian kerja harus mampu menciptakan pelaksanaan pekerjaan efektif, efisien dan harus sesuai dengan tenaga-tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan.

Pekerjaan yang tidak memuaskan atau terlalu menuntut, akan sangat sulit untuk dilaksanakan oleh karyawan. Pekerjaan yang membosankan dapat menyebabkan perputaran karyawan yang tinggi. Untuk menghindari hal tersebut maka sangat dibutuhkan pembagian kerja, sehingga pekerjaan tersebut mempunyai fungsi, wewenang dan tanggung jawab serta hubungan yang baik dengan pekerjaan yang lainnya. Selain itu pembagian kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dan menciptakan kepuasan kerja para karyawan perusahaan. Dengan demikian, pembagian kerja dapat membantu baik bagi perusahaan maupun karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### **b. Tujuan Pembagian kerja**

Tujuan pembagian kerja secara umum adalah untuk penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan, teknologi dan perilaku. Dengan demikian dari sudut pandang personalia, pembagian kerja sangat

mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, dimana hal ini tercermin pada kepuasan kerja para karyawan yang memegang jabatan tersebut.

Atas dasar pentingnya peranan yang dimainkan oleh pembagian kerja dalam kualitas dan kepuasan kerja, maka sangat dibutuhkan analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan secara sistematis mengumpulkan, mengevaluasi dan mengorganisasi informasi tentang pekerjaan-pekerjaan. Dari informasi yang dihasilkan oleh analisis pekerjaan akan disusun atau diadakan pembagian kerja yang sesuai dengan pekerjaan, tujuan dan jenis usaha yang dijalankan oleh perusahaan.

Menurut Siagian (2008:75) pengertian analisis pekerjaan adalah “Usaha sistematis dalam mengumpulkan, menilai dan mengorganisasikan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam suatu organisasi. Menurut Mondy (2008:121) analisis pekerjaan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian ada hubungan yang erat antara pembagian kerja dengan analisis pekerjaan. Tanpa analisis pekerjaan maka tidak akan dapat mengadakan pembagian kerja. Analisis pekerjaan sangat dibutuhkan dalam menpembagian kerja di dalam perusahaan.

Dalam melaksanakan pembagian kerja sangat dibutuhkan teknik-teknik pembagian kerja. Teknik-teknik pekerjaan sangat membutuhkan perencanaan. Perencanaan sangat dipengaruhi oleh hal-hal pokok dari pekerjaan tersebut, jenis rencana orang yang melakukan perencanaan, keinginan-keinginan dari pimpinan perusahaan.

Teknik-teknik pembagian kerja (*job design*) menurut Simamora, (2006:159-163), terdiri dari :

- 1) Rotasi Kerja (*Job Rotation*)  
Praktik ini mengenai penggiliran orang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Dengan mengadakan penggiliran atau rotasi itu, orang diharapkan menyelesaikan kegiatan yang lebih banyak, karena setiap pekerjaan meliputi beberapa tugas yang berbeda-beda.
- 2) Perluasan Kerja (*Job Enlargement*)  
Perluasan kerja adalah bentuk dari despesialisasi atau jumlah tugas yang dilaksanakan oleh karyawan. Misalnya, sebuah pekerjaan disusun sedemikian rupa sehingga karyawan tidak melaksanakan misalnya tiga tugas tetapi enam tugas.
- 3) Pemerayaan Pekerjaan (*Job Enrichment*)  
Adalah suatu proses pengembangan karyawan sedemikian rupa sehingga mereka berpikir dan berperilaku seperti manajer dan memanajementi pekerjaan mereka, dan suatu proses mendefinisi kembali pekerjaan dan peranan dari pemegang jabatan untuk memungkinkan pengembangan semacam itu.
- 4) Simplifikasi Pekerjaan (*Job Simplification*)  
Menganggap bahwa pekerjaan dapat dibagi-bagi ke dalam tugas yang sederhana dan berulang-ulang yang memaksimalkan efisiensi. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa aspek pemikiran (perencanaan dan pengorganisasian) merupakan jatah para manajer dan penyelia, sedangkan karyawan hanya semata-mata melakukan tugas yang sudah digariskan manajemen.

### c. Indikator Pengukuran Pembagian Kerja

Indikator-indikator merupakan suatu pedoman bagi seorang karyawan, untuk mengetahui sejauh mana pemangku jabatan mampu melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga suatu kegiatan dalam organisasi menjadi efektif dan efisien. Indikator pembagian kerja menurut Hasibuan, (2011:36), secara umum yaitu:

- 1) Tanggung jawab  
Kemampuan seseorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.



- 2) Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan  
Setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- 3) Kondisi  
Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi.
- 4) Jenis dan kualitas orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut  
Pada keterangan diatas menggambarkan bahwa seorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

#### 4. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sartika Dyah Pangastuti (2012) dengan judul “Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja BTN Surakarta, BKK Akuntansi FKIP Universitas Sebelas Maret Surakarta”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa: (1) pengaruh pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan, (2) pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (3) interaksi pengaruh antara pendelegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Surakarta yang berjumlah 84 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Surakarta yang berjumlah 84 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data dan pembahasan menyatakan bahwa

(1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja karyawan, (2) tidak terdapat pengaruh antara pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (3) terdapat interaksi pengaruh positif dan signifikan antara pendelegasian wewenang dan pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawaty Sahat Riris Simarmata, (2009) “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera”. Metode penelitian data yang digunakan adalah metode deskriptif, uji validitas dan realibilitas, metode analisis faktor. Pengujian analisis faktor dan uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 14.00 for Windows*. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan 40 responden sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian yang diperoleh adalah faktor hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera. Hal ini dapat dilihat dari uji *Bartlett's test of sphericity* dimana keenam faktor tersebut tidak saling berkorelasi dengan tingkat signifikansi  $(0.000) < 0.05$ . Faktor hasil kerja merupakan faktor paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji matriks korelasi

segitiga dengan nilai *component* 89.3%, dan uji *communality* dengan nilai *extraction* 79.7%. Adapun faktor hasil kerja ini dapat dilihat melalui layanan yang diberikan kepada nasabah dimana hampir sebagian besar karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera setuju memiliki prestasi kerja yang baik ditunjukkan pada layanan kepada nasabah.

## B. Kerangka Konseptual

Setiap perusahaan selalu menginginkan prestasi kerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus melakukan pembagian kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja. Dengan ditambah suatu kewenangan yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja yang tinggi tentunya dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika prestasi kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan secara berhasil guna dan berdaya guna maka perlu adanya pendelegasian wewenang, pembagian kerja, sampai kepada rincian tugas masing-masing pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut.

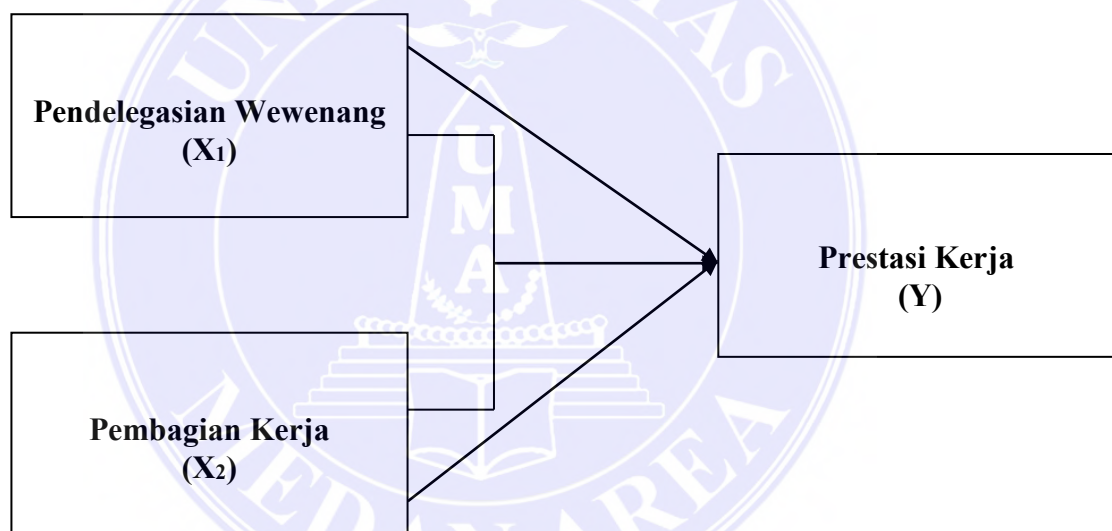
Pendelegasian wewenang mempunyai hubungan yang erat terhadap prestasi kerja karyawan. Adanya pendelegasian wewenang juga akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Dalam hal ini karyawan dapat melakukan tugas-tugas yang pokok dan strategis dalam kelangsungan dari perusahaan. Kesalahan dalam pengambilan keputusan diusahakan seminimal mungkin. Adanya pendelegasian wewenang juga melatih karyawan untuk jabatan yang lebih tinggi apabila didudukinya kelak. Hal-hal diatas jadi akan mempengaruhi prestasi kerja para karyawan. Hal yang harus diperhatikan disini adalah bawahan yang diberikan delegasi harus bertanggung jawab pada atasannya dan juga harus diperhatikan adalah kepercayaan yang diberikan melalui kekuasaan yang dimiliki oleh karyawan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga terjalin hubungan yang baik dengan pihak atasan. Menurut Hariandja (2006:197) menjelaskan bahwa “Apabila pendelegasian wewenang telah dilaksanakan dengan baik maka secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan mempermudah bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang di inginkan”.

Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh Karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah terampil dalam menagani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dijelaskan oleh Hasibuan, (2011:41) yang menyatakan bahwa



“Jika pembagian kerja itu dilakukan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan”. Pembagian kerja dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan

Kerangka konsep pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual

### C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori dikemukakan hipotesis, yaitu :

1. Pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.
2. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.
3. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

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

##### 2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Siantar top, Tbk Medan yang beralamat di jalan Raya Medan – Tanjung Morawa, Km 12.8 Medan Desa Bangun Sari Kecamatan Tanjung Morawa Deli Serdang Sumatera Utara 20362 Indonesia. Telepon (061) 7946090. Fax (061) 7945345 - 7944627. Waktu penelitian ini dilaksanakan tiga bulan mulai dari bulan Nopember 2015 sampai dengan bulan April 2016 selama 6 (enam bulan).

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Siantar Top, Tbk Medan berjumlah 93 orang.

**Tabel III.1**  
**Jumlah Karyawan**  
**Tahun 2016**

| Bagian                       | Jumlah Karyawan (Orang) |
|------------------------------|-------------------------|
| Adm. Verifikasi (Sekretaris) | 5                       |
| Planning & Control (P&C)     | 9                       |
| EDP                          | 7                       |
| Internal Audit               | 3                       |
| Produksi                     | 13                      |
| Teknik Umum                  | 5                       |
| U&P                          | 5                       |
| Pembelian                    | 12                      |
| Logistik                     | 15                      |
| Finance & Accounting (F&A)   | 8                       |
| Quality Control (Q&C)        | 11                      |
| <b>Total</b>                 | <b>93</b>               |

Sumber : PT.Siantar Top, Tbk Medan, 2016

## 2. Sampel

Sugiyono (2012:73) “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil pada PT. Siantar Top, Tbk Medan menggunakan jenis teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:8). Memperhatikan uraian di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Siantar Top, Tbk Medan yang berjumlah 93 orang dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.



### C. Definisi Operasional Variabel dan Mekanisme

1. Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja yaitu proses pengevaluasian kemampuan kerja karyawan yang objektif.
2. Variabel bebas (*independen*) yaitu variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain, terdiri dari :
  - a. Pendelegasian wewenang sebagai variabel bebas dengan simbol ( $X_1$ ) merupakan hak untuk memerintah di dalam organisasi dan kekuatan membuat manajer dipatuhi dan ditaati.
  - b. Pembagian kerja sebagai variabel bebas dengan simbol ( $X_2$ ), merupakan penugasan kerja sesuai dengan keahlian karyawan

**Tabel III.2**  
**Mekanisme Operasional Variabel**

| No. | Variabel           | Indikator                                                                                                    | Pengukuran                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Skala           |
|-----|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1   | Prestasi Kerja (Y) | a. Kualitas kerja<br><br>b. Kuantitas kerja<br><br>c. Disiplin kerja<br><br>d. Inisiatif<br><br>e. Kerjasama | 1) Ketepatan kerja<br>2) Ketrampilan kerja<br>3) Ketelitian kerja<br>4) Kerapihan kerja<br><br>5) Kecepatan kerja<br>6) Ketepatan waktu<br><br>7) Mengikuti intruksi atasan,<br>8) mematuhi peraturan perusahaan,<br>9) Ketaatan waktu kehadiran<br><br>10) Aktif<br>11) Semangat<br><br>12) Kemampuan bergaul<br>13) Menyesuaikan diri<br>14) Kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain | <i>Likert's</i> |

|    |                                  |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                               |                 |
|----|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1. | Pendelegasian Wewenang ( $X_1$ ) | a. Tugas<br><br>b. Kekuasaan<br><br>c. Pertanggungjawaban                            | 1) Kemampuan karyawan<br>2) Kesesuaian pekerjaan<br>3) Volume pekerjaan<br><br>4) Pengambilan keputusan<br>5) wewenang untuk mengambil tindakan<br><br>6) Fasilitas dan peraturan perusahaan<br>7) Tingkat pengendalian pekerjaan<br>8) Tingkat tanggungjawab | <i>Likert's</i> |
| 2. | Pembagian Kerja ( $X_2$ )        | a. Tanggung jawab<br><br>b. Kecakapan<br><br>c. Kondisi<br><br>d. Jenis dan kualitas | 1) Kemampuan karyawan<br>2) Kesanggupan karyawan<br><br>3) Semangat kerja<br>4) Kegigihan kerja<br><br>5) Perlengkapan kerja<br>6) Fasilitas kerja<br>7) Suasana kerja<br><br>8) Rangsangan<br>9) Kebutuhan Kerja                                             | <i>Likert's</i> |

#### D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *kualitatif*.

Sumber data yang digunakan penulis adalah :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian langsung ke objek penelitian yang masih harus di olah oleh penulis.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan dan publikasi, sering juga disebut data eksternal yang didapat dari luar perusahaan seperti buku-buku dan media lainnya.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan. Pengukuran data dalam penelitian ini adalah *Skala Likert*. Menurut Sugiyono (2012:86) *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Untuk keperluan analisa kuantitatif penelitian ini maka peneliti memberikan 5 (lima) alternative jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5, dapat dilihat pada tabel III.3 berikut :

**Tabel III.3**  
**Instrumen *Skala Likert***

| No. | Item Instrumen      | Skor |
|-----|---------------------|------|
| 1.  | Sangat Setuju       | 5    |
| 2.  | Setuju              | 4    |
| 3.  | Ragu-ragu           | 3    |
| 4.  | Tidak Setuju        | 2    |
| 5.  | Sangat Tidak Setuju | 1    |

Sumber : Sugiyono (2012:87)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kelayakan Kuisisioner

#### 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. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam uji validitas menggunakan korelasi *rank spearman*.

Pengertian korelasi *rank spearman* menurut Jonathan Sarwono (2006:43), menyatakan bahwa “Korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan-hubungan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat tergantung yang berskala ordinal”.

Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r_s$  tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika

pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai *alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai *alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

## 2. Uji Statistik

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan uji statistik dengan model regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* 17.00 dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2008:204})$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Prestasi Kerja)
- X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Pendelegasian Wewenang)
- X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Pembagian Kerja)
- o = Konstanta
- β<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi
- e = error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)



### 3. 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 pengujian

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

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

#### 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 pengujian

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

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

### 4. Asumsi Klasik

#### a. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dengan korelasi *rank spearman* lazim dipergunakan meskipun menimbulkan bias, karena pengamatan antara satu pengamat dengan pengamat lain bisa menimbulkan perbedaan persepsi. Oleh karena itu, penggunaan uji statistik diharapkan menghilangkan unsur bias tersebut

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu ( $e$ ) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat diketahui dari nilai signifikan korelasi Rank Spearman antara masing-masing variabel independen dengan residualnya. Jika nilai signifikan lebih besar dari  $\alpha$  (5%) maka tidak terdapat Heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari  $\alpha$  (5%) maka terdapat Heteroskedastisitas.

### c. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menganalisis apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan tingkat kesalahan pada periode  $t-1$ . Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang tahun yang berkaitan satu dengan yang lainnya, hal ini sering ditemukan pada data *time series*. Untuk mendeteksi masalah autokorelasi, dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW).

Menurut Sugiyono (2012:76), Keputusan Durbin Watson adalah:

- a. Bila nilai DW dibawah -2, maka ada autokorelasi positif.
- b. Bila nilai DW diantara -2 dan 2, maka tidak terjadi autokorelasi.
- c. Bila nilai DW diatas 2, maka ada autokorelasi negatif.

## 5. 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 harus  $< 1$ , menjelaskan hubungan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disajikan penulis tentang “Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Siantar Top, Tbk Medan”, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.
2. Pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.
3. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Siantar Top, Tbk Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Perusahaan perlu mempertahankan kondisi yang sudah ada atau jika mana meningkatkan prestasi kerja karyawan maka perlu menambah pelatihan dan ketrampilan, agar pembagian kerja yang telah diberikan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga hasil yang diharapkan perusahaan tercapai.

2. Bagi perusahaan, diharapkan pimpinan perusahaan dapat melaksanakan pendelegasian wewenang dan pembagian kerja secara penuh dan mau memberikan kepercayaan yang besar kepada karyawan.
3. Disarankan untuk meneliti pengaruh variabel-variabel lain terhadap prestasi kerja karyawan yang belum termasuk dalam model regresi pada penelitian ini..





## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko T. Hani, 2003, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Keenam Belas, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E., 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan Malayu SP., 2011, **Manajemen Sumber Daya manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawaty Sahat Riris Simarmata, 2009, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Pembantu Pulau Brayan dan Kantor Cabang Pembantu Sumatera.
- Jogiyanto. 2004, **Metodologi Penelitian Bisnis**, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mondy, R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2006, **Manajemen Personalia**, Djambatan, Jakarta.
- Sartika Dyah Pangastuti, 2012, Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja BTN Surakarta, BKK Akuntansi FKIP Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Syani Abdul, 2005, **Manajemen Organisasi**, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Stoner, James A F., Charles Wankel, 2005, **Management**, Terjemahan Heru Sutejo **Manajemen**, Jilid II, Penerbit CV. Intermedia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siagian Sondang P., 2008, **Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insani**, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sugiyono, 2012, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Situmorang, Syafrizal Helmi & Dalimunthe, dkk, 2008, **Analisis Data Penelitian**, USU Press, Medan.



## LAMPIRAN I

### QUESIONER

#### **PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SIANTAR TOP, Tbk MEDAN**

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi quesioner ini. Quesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Medan Area.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi quesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi quisioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Peneliti

**DIKA MAHARANI HASIBUAN**  
**NPM. 128320194**

## DATA RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Umur : .....Tahun
3. Jenis Kelamin : L/P
4. Pendidikan Ditamatkan :
5. Lama Bekerja : .....tahun/bulan

### Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam quisioner ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau  $\surd$ ) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).

#### Keterangan Jawaban:

- |                        |       |       |     |
|------------------------|-------|-------|-----|
| 1) Sangat Tidak Setuju | (STS) | Nilai | (1) |
| 2) Tidak Setuju        | (TS)  | Nilai | (2) |
| 3) Ragu-ragu           | (RR)  | Nilai | (3) |
| 4) Setuju              | (S)   | Nilai | (4) |
| 5) Sangat Setuju       | (SS)  | Nilai | (5) |
- c. Quisioner ini diisi oleh karyawan

**DAFTAR PERNYATAAN****1. PRESTASI KERJA (VARIABEL TERIKAT Y)**

| No              | Pernyataan                                                                                                                      | SS | S | RR | TS | STS |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
|                 |                                                                                                                                 | 5  | 4 | 3  | 2  | 1   |
| Kualitas Kerja  |                                                                                                                                 |    |   |    |    |     |
| 1               | Didalam perusahaan, seluruh karyawan memiliki ketepatan waktu dalam bekerja                                                     |    |   |    |    |     |
| 2               | Karyawan karyawan dituntut memiliki ketelitian untuk menganalisa suatu permasalahan dan mencari pemecahan atas masalah tersebut |    |   |    |    |     |
| 3               | Karyawan perusahaan memerlukan lebih banyak keterampilan untuk mengerjakan pekerjaannya                                         |    |   |    |    |     |
| 4               | Karyawan mampu memberikan keberhasilan kerja didalam perusahaan                                                                 |    |   |    |    |     |
| Kuantitas Kerja |                                                                                                                                 |    |   |    |    |     |
| 5               | Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan                                               |    |   |    |    |     |
| 6               | Karyawan perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat bila diperlukan atasan                                           |    |   |    |    |     |
| Disiplin Kerja  |                                                                                                                                 |    |   |    |    |     |
| 7               | Disiplin kerja karyawan, sangat diperlukan didalam perusahaan                                                                   |    |   |    |    |     |
| 8               | Karyawan dituntut disiplin dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya                                            |    |   |    |    |     |
| 9               | Peraturan-peraturan yang telah diterapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan                                       |    |   |    |    |     |
| Inisiatif       |                                                                                                                                 |    |   |    |    |     |
| 10              | Karyawan mengerjakan suatu pekerjaan mengikuti instruksi pimpinan                                                               |    |   |    |    |     |
| 11              | Karyawan mengerjakan setiap pekerjaan dengan inisiatif sendiri                                                                  |    |   |    |    |     |
| Kerja Sama      |                                                                                                                                 |    |   |    |    |     |
| 12              | Karyawan dapat bersikap baik terhadap karyawan lain yang ada didalam perusahaan                                                 |    |   |    |    |     |
| 13              | Karyawan mampu bekerjsama dengan rekan sekerja didalam perusahaan                                                               |    |   |    |    |     |
| 14              | Karyawan didalam perusahaan selalu mengerjakan pekerjaan dengan sikap hati-hati                                                 |    |   |    |    |     |



## 2. PENDELEGASIAN WEWENANG (VARIABEL BEBAS X<sub>1</sub>)

| No                 | Pernyataan                                                                           | SS | S | RR | TS | STS |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
|                    |                                                                                      | 5  | 4 | 3  | 2  | 1   |
| Tugas              |                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 15                 | Atasan memberikan tugas sesuai dengan keahlian karyawannya.                          |    |   |    |    |     |
| 16                 | Tugas-tugas yang saling terkait dikoordinasikan dengan baik                          |    |   |    |    |     |
| 17                 | Karyawan tidak dianjurkan menyelesaikan sendiri masalah pekerjaan yang terlalu rumit |    |   |    |    |     |
| Kekuasaan          |                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 18                 | Kekuasaan yang diberikan atasan kepada bawahan tidak disalahgunakan                  |    |   |    |    |     |
| 19                 | Atasan memiliki kekuasaan penuh terhadap hasil kerja para karyawan                   |    |   |    |    |     |
| Pertanggungjawaban |                                                                                      |    |   |    |    |     |
| 20                 | Setiap karyawan tidak dapat mengambil alih masalah yang membutuhkan pemecahan segera |    |   |    |    |     |
| 21                 | Karyawan harus memberikan laporan kepada atasan mengenai hasil pekerjaannya          |    |   |    |    |     |
| 22                 | Karyawan memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan                              |    |   |    |    |     |

**3. PEMBAGIAN TUGAS (VARIABEL BEBAS X<sub>2</sub>)**

| No                 | Pernyataan                                                                                                                                                            | SS | S | RR | TS | STS |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|----|----|-----|
|                    |                                                                                                                                                                       | 5  | 4 | 3  | 2  | 1   |
| Tanggungjawab      |                                                                                                                                                                       |    |   |    |    |     |
| 23                 | Setiap karyawan memiliki tanggungjawab bila ada rekan kerja yang melakukan kesalahan                                                                                  |    |   |    |    |     |
| 24                 | Karyawan memiliki kecakapan dan pendidikan yang diperlukan untuk menduduki jabatan yang penting                                                                       |    |   |    |    |     |
| Kecakapan          |                                                                                                                                                                       |    |   |    |    |     |
| 25                 | Seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta di ekstern organisasi |    |   |    |    |     |
| 26                 | Kondisi kerja didalam organisasi sangat menyenangkan para karyawan                                                                                                    |    |   |    |    |     |
| Kondisi            |                                                                                                                                                                       |    |   |    |    |     |
| 27                 | Seorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan                                                                            |    |   |    |    |     |
| 28                 | Karyawan diberi rangsangan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya                                                                                                    |    |   |    |    |     |
| 29                 | Karyawan mendapatkan semangat kerja yang tinggi jika pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi                                            |    |   |    |    |     |
| Jenis dan Kualitas |                                                                                                                                                                       |    |   |    |    |     |
| 30                 | Saat bekerja karyawan mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik                                                                     |    |   |    |    |     |
| 31                 | Karyawan harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan                                                                                                    |    |   |    |    |     |

**SARAN :**

.....

.....

.....

.....

.....

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan Terima Kasih banyak.

## LAMPIRAN II

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS RESPONDEN VARIABEL TERIKAT Y (PRESTASI KERJA)

| Res | Jawaban Responden Variabel Terikat Y |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     | Total |
|-----|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|     | P1                                   | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 |       |
| 1   | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 70    |
| 2   | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 65    |
| 3   | 5                                    | 3  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 66    |
| 4   | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 64    |
| 5   | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 56    |
| 6   | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 67    |
| 7   | 4                                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 56    |
| 8   | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 67    |
| 9   | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 68    |
| 10  | 3                                    | 3  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4   | 3   | 5   | 5   | 4   | 55    |
| 11  | 4                                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 59    |
| 12  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 65    |
| 13  | 5                                    | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 64    |
| 14  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 3  | 4  | 5  | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 64    |
| 15  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 65    |

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS RESPONDEN VARIABEL BEBAS X<sub>1</sub> (PENDELEGASIAN WEWENANG)

| Res | Jawaban Responden Variabel Bebas X <sub>1</sub> |     |     |     |     |     |     |     | Total |
|-----|-------------------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|     | P15                                             | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 |       |
| 1   | 5                                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 2   | 5                                               | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39    |
| 3   | 5                                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 38    |
| 4   | 5                                               | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39    |
| 5   | 4                                               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32    |
| 6   | 3                                               | 3   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 34    |
| 7   | 4                                               | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32    |
| 8   | 5                                               | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39    |
| 9   | 5                                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 10  | 4                                               | 4   | 3   | 5   | 5   | 3   | 4   | 3   | 31    |
| 11  | 4                                               | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 35    |
| 12  | 5                                               | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 37    |
| 13  | 5                                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 39    |
| 14  | 5                                               | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39    |
| 15  | 5                                               | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |

# UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS RESPONDEN VARIABEL BEBAS $X_2$ (PEMBAGIAN KERJA)

| Res | Jawaban Responden Variabel Bebas $X_2$ |     |     |     |     |     |     |     |     | Total |
|-----|----------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|     | P23                                    | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 |       |
| 1   | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 44    |
| 2   | 5                                      | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 41    |
| 3   | 3                                      | 3   | 5   | 3   | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 37    |
| 4   | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 45    |
| 5   | 4                                      | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 36    |
| 6   | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 45    |
| 7   | 4                                      | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 37    |
| 8   | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 45    |
| 9   | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 45    |
| 10  | 4                                      | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 34    |
| 11  | 5                                      | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 5   | 5   | 39    |
| 12  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 45    |
| 13  | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 41    |
| 14  | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 44    |
| 15  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 45    |

## LAMPIRAN III

UJI VALIDITAS DAN DAN RELIABILITAS  
VARIABEL TERIKAT (Y) PRESTASI KERJA

## Nonparametric Correlations

NONPAR CORR

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014

R00014

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

|                |          |                         | Correlations |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|----------------|----------|-------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                |          |                         | VAR00001     | VAR00002 | VAR00003 | VAR00004 | VAR00005 | VAR00006 | VAR00007 | VAR00008 | VAR00009 | VAR00010 | VAR00011 | VAR00012 | VAR00013 | VAR00014 |
| Spearman's rho | VAR00001 | Correlation Coefficient | 1.000        | .787**   | .676**   | .586**   | .423     | .378     | .315     | .429     | .783**   | .559*    | .783**   | .586**   | .398     | .423     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .            | .000     | .006     | .022     | .117     | .165     | .253     | .111     | .001     | .030     | .001     | .022     | .141     | .117     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00002 | Correlation Coefficient | .787**       | 1.000    | .502     | .435     | .137     | .205     | .296     | .423     | .563*    | .315     | .563*    | .435     | .254     | .137     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .000         | .        | .057     | .105     | .626     | .463     | .284     | .117     | .029     | .253     | .029     | .105     | .361     | .626     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00003 | Correlation Coefficient | .676**       | .502     | 1.000    | .650**   | .426     | .363     | .084     | .180     | .483     | .564*    | .483     | .650**   | .452     | .426     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .006         | .057     | .        | .009     | .113     | .184     | .767     | .520     | .068     | .029     | .068     | .009     | .091     | .113     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00004 | Correlation Coefficient | .586**       | .435     | .650**   | 1.000    | .277     | .419     | .054     | .117     | .419     | .367     | .419     | 1.000**  | .784**   | .277     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .022         | .105     | .009     | .        | .317     | .120     | .847     | .677     | .120     | .179     | .120     | .        | .001     | .317     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00005 | Correlation Coefficient | .423         | .137     | .426     | .277     | 1.000    | -.076    | .412     | .380     | .567*    | .472     | .567*    | .277     | .354     | 1.000**  |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .117         | .626     | .113     | .317     | .        | .789     | .127     | .162     | .028     | .075     | .028     | .317     | .196     | .        |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00006 | Correlation Coefficient | .378         | .205     | .363     | .419     | -.076    | 1.000    | -.435    | -.394    | .157     | .250     | .390     | .419     | .535*    | -.076    |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .165         | .463     | .184     | .120     | .789     | .        | .105     | .146     | .576     | .369     | .150     | .120     | .040     | .789     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00007 | Correlation Coefficient | .315         | .296     | .084     | .054     | .412     | -.435    | 1.000    | .912**   | .319     | .352     | .094     | .054     | -.231    | .412     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .253         | .284     | .767     | .847     | .127     | .105     | .        | .000     | .247     | .198     | .739     | .847     | .407     | .127     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00008 | Correlation Coefficient | .429         | .423     | .180     | .117     | .380     | -.394    | .912**   | 1.000    | .463     | .280     | .202     | .117     | -.199    | .380     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .111         | .117     | .520     | .677     | .162     | .146     | .000     | .        | .082     | .313     | .470     | .677     | .477     | .162     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00009 | Correlation Coefficient | .783**       | .563*    | .483     | .419     | .567*    | .157     | .319     | .463     | 1.000    | .500     | .533*    | .419     | .223     | .567*    |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .001         | .029     | .068     | .120     | .028     | .576     | .247     | .082     | .        | .058     | .041     | .120     | .425     | .028     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00010 | Correlation Coefficient | .559*        | .315     | .564*    | .367     | .472     | .250     | .352     | .280     | .500     | 1.000    | .250     | .367     | .134     | .472     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .030         | .253     | .029     | .179     | .075     | .369     | .198     | .313     | .058     | .        | .369     | .179     | .635     | .075     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00011 | Correlation Coefficient | .783**       | .563*    | .483     | .419     | .567*    | .390     | .094     | .202     | .533*    | .250     | 1.000    | .419     | .535*    | .567*    |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .001         | .029     | .068     | .120     | .028     | .150     | .739     | .470     | .041     | .369     | .        | .120     | .040     | .028     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00012 | Correlation Coefficient | .586**       | .435     | .650**   | 1.000**  | .277     | .419     | .054     | .117     | .419     | .367     | .419     | 1.000    | .784**   | .277     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .022         | .105     | .009     | .        | .317     | .120     | .847     | .677     | .120     | .179     | .120     | .        | .001     | .317     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00013 | Correlation Coefficient | .398         | .254     | .452     | .784**   | .354     | .535*    | -.231    | -.199    | .223     | .134     | .535*    | .784**   | 1.000    | .354     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .141         | .361     | .091     | .001     | .196     | .040     | .407     | .477     | .425     | .635     | .040     | .001     | .        | .196     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |



|          |                         |      |      |      |      |         |       |      |      |       |      |       |      |      |       |
|----------|-------------------------|------|------|------|------|---------|-------|------|------|-------|------|-------|------|------|-------|
| VAR00014 | Correlation Coefficient | .423 | .137 | .426 | .277 | 1.000** | -.076 | .412 | .380 | .567* | .472 | .567* | .277 | .354 | 1.000 |
|          | Sig. (2-tailed)         | .117 | .626 | .113 | .317 | .       | .789  | .127 | .162 | .028  | .075 | .028  | .317 | .196 | .     |
|          | N                       | 15   | 15   | 15   | 15   | 15      | 15    | 15   | 15   | 15    | 15   | 15    | 15   | 15   | 15    |

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

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

## Reliability

### RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008
VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.
  
```

### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 15 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 15 | 100.0 |

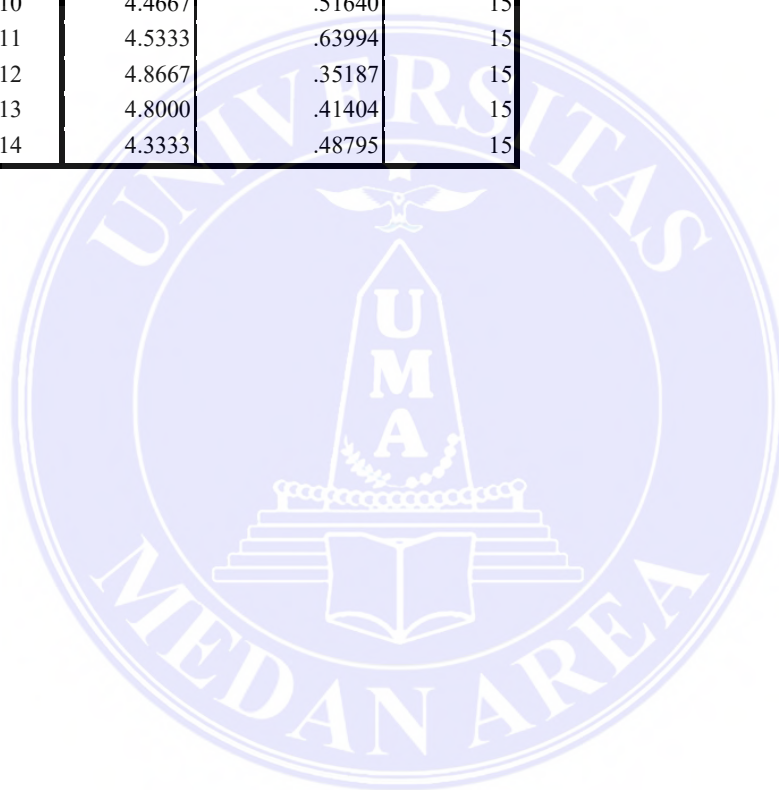
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | .872                                                  | 14         |

**Item Statistics**

|          | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----------|--------|----------------|----|
| VAR00001 | 4.6667 | .61721         | 15 |
| VAR00002 | 4.5333 | .74322         | 15 |
| VAR00003 | 4.7333 | .45774         | 15 |
| VAR00004 | 4.8667 | .35187         | 15 |
| VAR00005 | 4.3333 | .48795         | 15 |
| VAR00006 | 4.5333 | .63994         | 15 |
| VAR00007 | 4.0667 | .59362         | 15 |
| VAR00008 | 4.1333 | .51640         | 15 |
| VAR00009 | 4.5333 | .63994         | 15 |
| VAR00010 | 4.4667 | .51640         | 15 |
| VAR00011 | 4.5333 | .63994         | 15 |
| VAR00012 | 4.8667 | .35187         | 15 |
| VAR00013 | 4.8000 | .41404         | 15 |
| VAR00014 | 4.3333 | .48795         | 15 |



## UJI VALIDITAS DAN DAN RELIABILITAS VARIABEL BEBAS (X<sub>1</sub>) PENDELEGASIAN WEWENANG

### Nonparametric Correlations

NONPAR CORR

/VARIABLES=VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

|                |          |                         | Correlations |          |          |          |          |          |          |          |
|----------------|----------|-------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                |          |                         | VAR00015     | VAR00016 | VAR00017 | VAR00018 | VAR00019 | VAR00020 | VAR00021 | VAR00022 |
| Spearman's rho | VAR00015 | Correlation Coefficient | 1.000        | .644**   | .520*    | .562*    | .493     | .751**   | .463     | .546*    |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .            | .010     | .047     | .029     | .062     | .001     | .082     | .035     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00016 | Correlation Coefficient | .644**       | 1.000    | .157     | .554*    | .419     | .378     | .363     | .205     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .010         | .        | .576     | .032     | .120     | .165     | .184     | .463     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00017 | Correlation Coefficient | .520*        | .157     | 1.000    | .007     | .419     | .783**   | .483     | .563*    |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .047         | .576     | .        | .980     | .120     | .001     | .068     | .029     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00018 | Correlation Coefficient | .562*        | .554*    | .007     | 1.000    | .363     | .245     | .040     | .070     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .029         | .032     | .980     | .        | .184     | .379     | .888     | .805     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00019 | Correlation Coefficient | .493         | .419     | .419     | .363     | 1.000    | .586*    | .650**   | .435     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .062         | .120     | .120     | .184     | .        | .022     | .009     | .105     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00020 | Correlation Coefficient | .751**       | .378     | .783**   | .245     | .586*    | 1.000    | .676**   | .787**   |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .001         | .165     | .001     | .379     | .022     | .        | .006     | .000     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00021 | Correlation Coefficient | .463         | .363     | .483     | .040     | .650**   | .676**   | 1.000    | .502     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .082         | .184     | .068     | .888     | .009     | .006     | .        | .057     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00022 | Correlation Coefficient | .546*        | .205     | .563*    | .070     | .435     | .787**   | .502     | 1.000    |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .035         | .463     | .029     | .805     | .105     | .000     | .057     | .        |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |

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

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

### Reliability

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.

## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 15 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 15 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | .812                                                  | 8          |

**Item Statistics**

|          | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----------|--------|----------------|----|
| VAR00015 | 4.6000 | .63246         | 15 |
| VAR00016 | 4.5333 | .63994         | 15 |
| VAR00017 | 4.5333 | .63994         | 15 |
| VAR00018 | 4.4667 | .74322         | 15 |
| VAR00019 | 4.8667 | .35187         | 15 |
| VAR00020 | 4.6667 | .61721         | 15 |
| VAR00021 | 4.7333 | .45774         | 15 |
| VAR00022 | 4.5333 | .74322         | 15 |

## UJI VALIDITAS DAN DAN RELIABILITAS VARIABEL BEBAS (X<sub>2</sub>) PEMBAGIAN KERJA

### Nonparametric Correlations

NONPAR CORR

/VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

|                |          |                         | Correlations |          |          |          |          |          |          |          |          |
|----------------|----------|-------------------------|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
|                |          |                         | VAR00023     | VAR00024 | VAR00025 | VAR00026 | VAR00027 | VAR00028 | VAR00029 | VAR00030 | VAR00031 |
| Spearman's rho | VAR00023 | Correlation Coefficient | 1.000        | .814**   | .531*    | .666**   | .478     | .752**   | .342     | .493     | .336     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .            | .000     | .042     | .007     | .071     | .001     | .212     | .062     | .221     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00024 | Correlation Coefficient | .814**       | 1.000    | .360     | .721**   | .621*    | .833**   | .435     | .302     | .206     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .000         | .        | .188     | .002     | .013     | .000     | .106     | .274     | .462     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00025 | Correlation Coefficient | .531*        | .360     | 1.000    | .221     | .478     | .311     | .786**   | .493     | .336     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .042         | .188     | .        | .428     | .071     | .259     | .001     | .062     | .221     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00026 | Correlation Coefficient | .666**       | .721**   | .221     | 1.000    | .695**   | .906**   | .340     | .363     | .247     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .007         | .002     | .428     | .        | .004     | .000     | .215     | .184     | .374     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00027 | Correlation Coefficient | .478         | .621*    | .478     | .695**   | 1.000    | .787**   | .664**   | .586*    | .399     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .071         | .013     | .071     | .004     | .        | .000     | .007     | .022     | .140     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00028 | Correlation Coefficient | .752**       | .833**   | .311     | .906**   | .787**   | 1.000    | .451     | .435     | .296     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .001         | .000     | .259     | .000     | .000     | .        | .091     | .105     | .283     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00029 | Correlation Coefficient | .342         | .435     | .786**   | .340     | .664**   | .451     | 1.000    | .363     | .247     |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .212         | .106     | .001     | .215     | .007     | .091     | .        | .184     | .374     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00030 | Correlation Coefficient | .493         | .302     | .493     | .363     | .586*    | .435     | .363     | 1.000    | .681**   |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .062         | .274     | .062     | .184     | .022     | .105     | .184     | .        | .005     |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |
|                | VAR00031 | Correlation Coefficient | .336         | .206     | .336     | .247     | .399     | .296     | .247     | .681**   | 1.000    |
|                |          | Sig. (2-tailed)         | .221         | .462     | .221     | .374     | .140     | .283     | .374     | .005     | .        |
|                |          | N                       | 15           | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       | 15       |

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

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

### Reliability

RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV CORR.



## Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 15 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 15 | 100.0 |

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

**Reliability Statistics**

|                  | Cronbach's Alpha<br>Based on<br>Standardized<br>Items | N of Items |
|------------------|-------------------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | .869                                                  | 9          |

**Item Statistics**

|          | Mean   | Std. Deviation | N  |
|----------|--------|----------------|----|
| VAR00023 | 4.6000 | .63246         | 15 |
| VAR00024 | 4.4000 | .73679         | 15 |
| VAR00025 | 4.6000 | .63246         | 15 |
| VAR00026 | 4.4667 | .74322         | 15 |
| VAR00027 | 4.6667 | .61721         | 15 |
| VAR00028 | 4.5333 | .74322         | 15 |
| VAR00029 | 4.4667 | .74322         | 15 |
| VAR00030 | 4.8667 | .35187         | 15 |
| VAR00031 | 4.9333 | .25820         | 15 |

## LAMPIRAN IV

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN  
VARIABEL TERIKAT Y (PRESTASI KERJA)

| Res | Jawaban Responden Variabel Terikat Y |    |    |    |    |    |    |    |    |     |     |     |     |     | Total |
|-----|--------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|     | P1                                   | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 |       |
| 1   | 5                                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 63    |
| 2   | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 66    |
| 3   | 5                                    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 65    |
| 4   | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 67    |
| 5   | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 62    |
| 6   | 5                                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 60    |
| 7   | 4                                    | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 61    |
| 8   | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   | 64    |
| 9   | 5                                    | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 5   | 5   | 3   | 64    |
| 10  | 3                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 58    |
| 11  | 4                                    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 64    |
| 12  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 64    |
| 13  | 5                                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 63    |
| 14  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 68    |
| 15  | 5                                    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 4   | 5   | 3   | 5   | 63    |
| 16  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 66    |
| 17  | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 61    |
| 18  | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 61    |
| 19  | 5                                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 59    |
| 20  | 4                                    | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 61    |
| 21  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   | 64    |
| 22  | 5                                    | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 65    |
| 23  | 3                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3   | 5   | 4   | 3   | 4   | 59    |
| 24  | 4                                    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 64    |
| 25  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3   | 3   | 4   | 5   | 5   | 62    |
| 26  | 5                                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 64    |
| 27  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 67    |
| 28  | 5                                    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 4   | 5   | 3   | 5   | 63    |
| 29  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 3   | 5   | 4   | 5   | 65    |
| 30  | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 61    |
| 31  | 5                                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 62    |
| 32  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 68    |
| 33  | 5                                    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 4   | 5   | 3   | 5   | 63    |
| 34  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 67    |
| 35  | 4                                    | 5  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 3  | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 62    |
| 36  | 5                                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 61    |
| 37  | 4                                    | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3  | 3   | 4   | 5   | 5   | 5   | 61    |
| 38  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 3   | 3   | 5   | 4   | 5   | 64    |
| 39  | 5                                    | 4  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 65    |
| 40  | 3                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 58    |
| 41  | 4                                    | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 64    |
| 42  | 5                                    | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 4  | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 64    |
| 43  | 5                                    | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 63    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 66 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 63 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 63 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 53 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 60 |
| 54 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 56 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 68 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 64 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 67 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 62 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 65 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 67 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 69 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 71 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 64 |
| 72 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 58 |
| 73 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 75 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 63 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 61 |
| 80 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 61 |
| 81 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 59 |
| 82 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 63 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 63 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 85 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| 86 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 87 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 65 |
| 90 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 60 |
| 91 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 63 |

### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS $X_1$ (PENDELEGASIAN WEWENANG)

| Res | Jawaban Responden Variabel Bebas $X_1$ |     |     |     |     |     |     |     | Total |
|-----|----------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|     | P15                                    | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 |       |
| 1   | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 38    |
| 2   | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 3   | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 39    |
| 4   | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 5   | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34    |
| 6   | 3                                      | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 34    |
| 7   | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 35    |
| 8   | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39    |
| 9   | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 38    |
| 10  | 4                                      | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 35    |
| 11  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 37    |
| 12  | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 37    |
| 13  | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 38    |
| 14  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 15  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 39    |
| 16  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 17  | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34    |
| 18  | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34    |
| 19  | 3                                      | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 34    |
| 20  | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 35    |
| 21  | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39    |
| 22  | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 38    |
| 23  | 4                                      | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 35    |
| 24  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 37    |
| 25  | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 37    |
| 26  | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 38    |
| 27  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 28  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 39    |
| 29  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 30  | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34    |
| 31  | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 38    |
| 32  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 33  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 39    |
| 34  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 35  | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34    |
| 36  | 3                                      | 3   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 34    |
| 37  | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 35    |
| 38  | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39    |
| 39  | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 38    |
| 40  | 4                                      | 4   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 35    |
| 41  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 37    |
| 42  | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 37    |
| 43  | 5                                      | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 38    |
| 44  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40    |
| 45  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 39    |
| 46  | 5                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 39    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 49 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 55 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 58 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 62 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 66 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 68 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 |
| 70 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 71 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 72 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 75 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 81 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 84 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 |
| 85 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 86 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 89 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 90 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 93 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |



### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS $X_2$ (PEMBAGIAN KERJA)

| Res | Jawaban Responden Variabel Bebas $X_2$ |     |     |     |     |     |     |     |     | Total |
|-----|----------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
|     | P23                                    | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 |       |
| 1   | 5                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 37    |
| 2   | 5                                      | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 40    |
| 3   | 4                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 3   | 38    |
| 4   | 4                                      | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 40    |
| 5   | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 41    |
| 6   | 5                                      | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 35    |
| 7   | 4                                      | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 38    |
| 8   | 3                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 37    |
| 9   | 4                                      | 5   | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 39    |
| 10  | 4                                      | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 36    |
| 11  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 39    |
| 12  | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 42    |
| 13  | 4                                      | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 39    |
| 14  | 5                                      | 5   | 4   | 5   | 3   | 5   | 3   | 4   | 4   | 38    |
| 15  | 4                                      | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 3   | 36    |
| 16  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 39    |
| 17  | 4                                      | 5   | 3   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 3   | 39    |
| 18  | 4                                      | 5   | 3   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 3   | 37    |
| 19  | 3                                      | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 5   | 38    |
| 20  | 4                                      | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 38    |
| 21  | 3                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 37    |
| 22  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 40    |
| 23  | 5                                      | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 37    |
| 24  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 3   | 4   | 38    |
| 25  | 3                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 5   | 38    |
| 26  | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 5   | 40    |
| 27  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 40    |
| 28  | 4                                      | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 37    |
| 29  | 3                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 37    |
| 30  | 4                                      | 5   | 3   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 3   | 37    |
| 31  | 4                                      | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 36    |
| 32  | 5                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 42    |
| 33  | 4                                      | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 3   | 36    |
| 34  | 4                                      | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 41    |
| 35  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 5   | 4   | 39    |
| 36  | 5                                      | 4   | 5   | 4   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 39    |
| 37  | 4                                      | 5   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 3   | 5   | 38    |
| 38  | 3                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 3   | 4   | 4   | 37    |
| 39  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 40    |
| 40  | 4                                      | 4   | 3   | 4   | 5   | 4   | 4   | 5   | 3   | 36    |
| 41  | 4                                      | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 39    |
| 42  | 5                                      | 4   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 5   | 42    |
| 43  | 4                                      | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 39    |
| 44  | 3                                      | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 3   | 4   | 4   | 38    |
| 45  | 4                                      | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 3   | 36    |
| 46  | 4                                      | 5   | 3   | 5   | 5   | 4   | 4   | 3   | 3   | 36    |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 38 |
| 51 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 52 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 55 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 40 |
| 61 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 62 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 40 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 66 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 67 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 38 |
| 70 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 72 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 36 |
| 73 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 74 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 77 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 79 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 39 |
| 80 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 37 |
| 81 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 38 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 83 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 84 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 85 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 86 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 87 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 40 |
| 88 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 40 |
| 90 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 91 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 92 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 93 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

## LAMPIRAN V

### FREKUENSI VARIABEL TERIKAT (Y) PRESTASI KERJA

#### Frequencies

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014/ORDER=ANALYSIS.

**VAR00001**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 6         | 6.5     | 6.5           | 6.5                |
| 4       | 24        | 25.8    | 25.8          | 32.3               |
| 5       | 63        | 67.7    | 67.7          | 100.0              |
| Total   | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00002**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 23        | 24.7    | 24.7          | 24.7               |
| 5       | 70        | 75.3    | 75.3          | 100.0              |
| Total   | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00003**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 18        | 19.4    | 19.4          | 19.4               |
| 5       | 75        | 80.6    | 80.6          | 100.0              |
| Total   | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00004**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 35        | 37.6    | 37.6          | 37.6               |
| 5       | 58        | 62.4    | 62.4          | 100.0              |
| Total   | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00005**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 29        | 31.2    | 31.2          | 31.2               |
|       | 5     | 64        | 68.8    | 68.8          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00006**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 24        | 25.8    | 25.8          | 25.8               |
|       | 5     | 69        | 74.2    | 74.2          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00007**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 14        | 15.1    | 15.1          | 15.1               |
|       | 5     | 79        | 84.9    | 84.9          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00008**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 29        | 31.2    | 31.2          | 31.2               |
|       | 5     | 64        | 68.8    | 68.8          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00009**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 26        | 28.0    | 28.0          | 28.0               |
|       | 4     | 47        | 50.5    | 50.5          | 78.5               |
|       | 5     | 20        | 21.5    | 21.5          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00010**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 35        | 37.6    | 37.6          | 37.6               |
|       | 4     | 46        | 49.5    | 49.5          | 87.1               |
|       | 5     | 12        | 12.9    | 12.9          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00011**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 11        | 11.8    | 11.8          | 11.8               |
|       | 4     | 59        | 63.4    | 63.4          | 75.3               |
|       | 5     | 23        | 24.7    | 24.7          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00012**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 32        | 34.4    | 34.4          | 34.4               |
|       | 5     | 61        | 65.6    | 65.6          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00013**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 18        | 19.4    | 19.4          | 19.4               |
|       | 4     | 38        | 40.9    | 40.9          | 60.2               |
|       | 5     | 37        | 39.8    | 39.8          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00014**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 2         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
|       | 4     | 15        | 16.1    | 16.1          | 18.3               |
|       | 5     | 76        | 81.7    | 81.7          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |



## FREKUENSI VARIABEL BEBAS (X<sub>1</sub>) PENDELEGASIAN WEWENANG

### Frequency Table

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022/ORDER=ANALYSIS.

**VAR00015**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 8         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | 4     | 30        | 32.3    | 32.3          | 40.9               |
|       | 5     | 55        | 59.1    | 59.1          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00016**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 8         | 8.6     | 8.6           | 8.6                |
|       | 4     | 36        | 38.7    | 38.7          | 47.3               |
|       | 5     | 49        | 52.7    | 52.7          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00017**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 6         | 6.5     | 6.5           | 6.5                |
|       | 4     | 24        | 25.8    | 25.8          | 32.3               |
|       | 5     | 63        | 67.7    | 67.7          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00018**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 23        | 24.7    | 24.7          | 24.7               |
|       | 5     | 70        | 75.3    | 75.3          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00019**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 18        | 19.4    | 19.4          | 19.4               |
|       | 5     | 75        | 80.6    | 80.6          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00020**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 35        | 37.6    | 37.6          | 37.6               |
|       | 5     | 58        | 62.4    | 62.4          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00021**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 29        | 31.2    | 31.2          | 31.2               |
|       | 5     | 64        | 68.8    | 68.8          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00022**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4     | 24        | 25.8    | 25.8          | 25.8               |
|       | 5     | 69        | 74.2    | 74.2          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

## FREKUENSI VARIABEL BEBAS (X<sub>2</sub>) PEMBAGIAN KERJA

### Frequencies

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031  
/ORDER=ANALYSIS.

**VAR00023**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 10        | 10.8    | 10.8          | 10.8               |
| 4       | 54        | 58.1    | 58.1          | 68.8               |
| 5       | 29        | 31.2    | 31.2          | 100.0              |
| Total   | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00024**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 4 | 34        | 36.6    | 36.6          | 36.6               |
| 5       | 59        | 63.4    | 63.4          | 100.0              |
| Total   | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00025**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 17        | 18.3    | 18.3          | 18.3               |
| 4       | 39        | 41.9    | 41.9          | 60.2               |
| 5       | 37        | 39.8    | 39.8          | 100.0              |
| Total   | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00026**

|         | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 3 | 2         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
| 4       | 17        | 18.3    | 18.3          | 20.4               |
| 5       | 74        | 79.6    | 79.6          | 100.0              |
| Total   | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00027**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 2         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
|       | 4     | 31        | 33.3    | 33.3          | 35.5               |
|       | 5     | 60        | 64.5    | 64.5          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00028**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 14        | 15.1    | 15.1          | 15.1               |
|       | 4     | 47        | 50.5    | 50.5          | 65.6               |
|       | 5     | 32        | 34.4    | 34.4          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00029**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 20        | 21.5    | 21.5          | 21.5               |
|       | 4     | 62        | 66.7    | 66.7          | 88.2               |
|       | 5     | 11        | 11.8    | 11.8          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00030**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 21        | 22.6    | 22.6          | 22.6               |
|       | 4     | 51        | 54.8    | 54.8          | 77.4               |
|       | 5     | 21        | 22.6    | 22.6          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

**VAR00031**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 3     | 25        | 26.9    | 26.9          | 26.9               |
|       | 4     | 43        | 46.2    | 46.2          | 73.1               |
|       | 5     | 25        | 26.9    | 26.9          | 100.0              |
|       | Total | 93        | 100.0   | 100.0         |                    |

## LAMPIRAN VI

### HASIL TABULASI SKOR DATA

#### Regression

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED, *ZRESID)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .
```

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered                                    | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Pembagian Kerja, Pendelegasian Wewenang <sup>a</sup> |                   | Enter  |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .814 <sup>a</sup> | .662     | .655              | 1.40057                    | 2.073         |

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 346.252        | 2  | 173.126     | 88.257 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 176.544        | 90 | 1.962       |        |                   |
|       | Total      | 522.796        | 92 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja



**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                        | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)           | 15.733                      | 3.950      |                           | 3.984  | .000 |
| Pendelegasian Wewenang | .726                        | .065       | .689                      | 11.211 | .000 |
| Pembagian Kerja        | .532                        | .087       | .378                      | 6.140  | .000 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

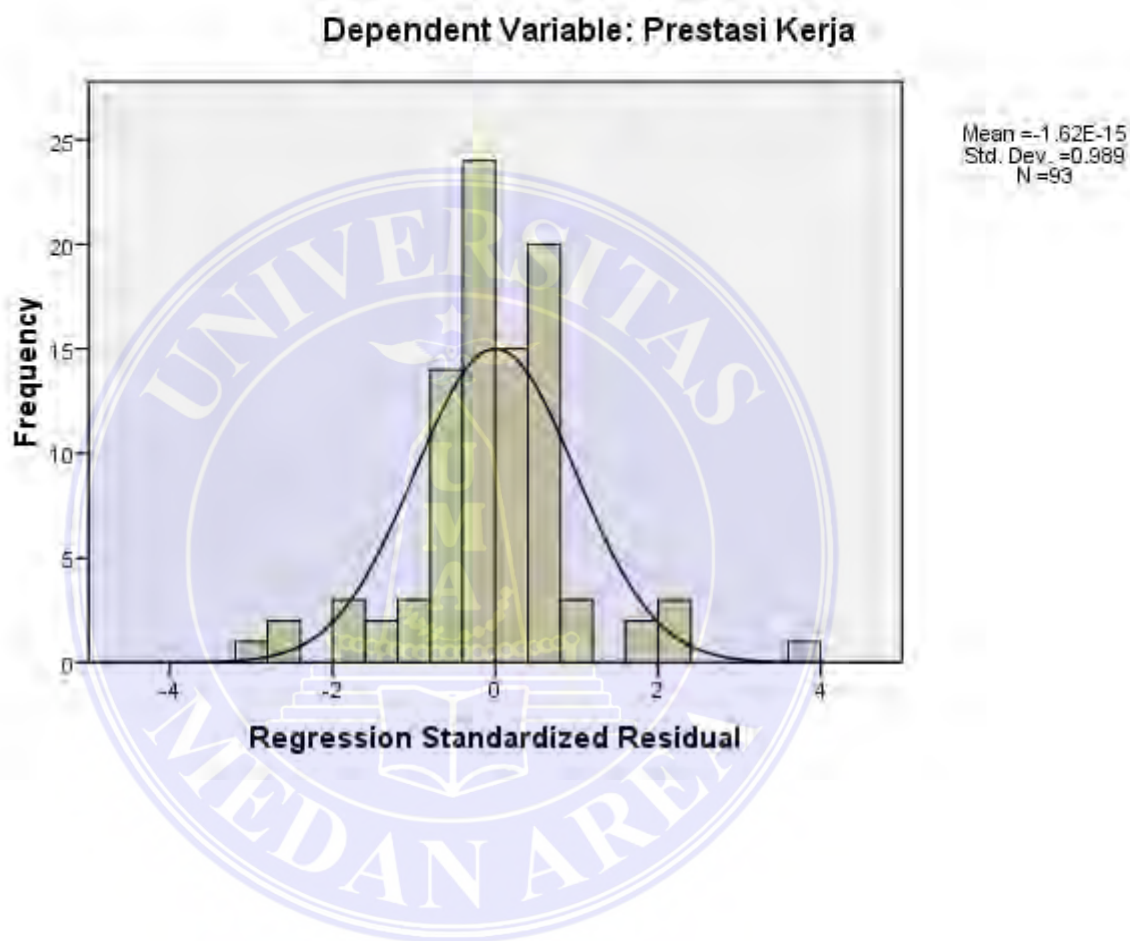
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

|                      | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value      | 59.0451  | 67.1267 | 63.2366 | 1.94000        | 93 |
| Residual             | -4.46559 | 5.10000 | .00000  | 1.38526        | 93 |
| Std. Predicted Value | -2.161   | 2.005   | .000    | 1.000          | 93 |
| Std. Residual        | -3.188   | 3.641   | .000    | .989           | 93 |

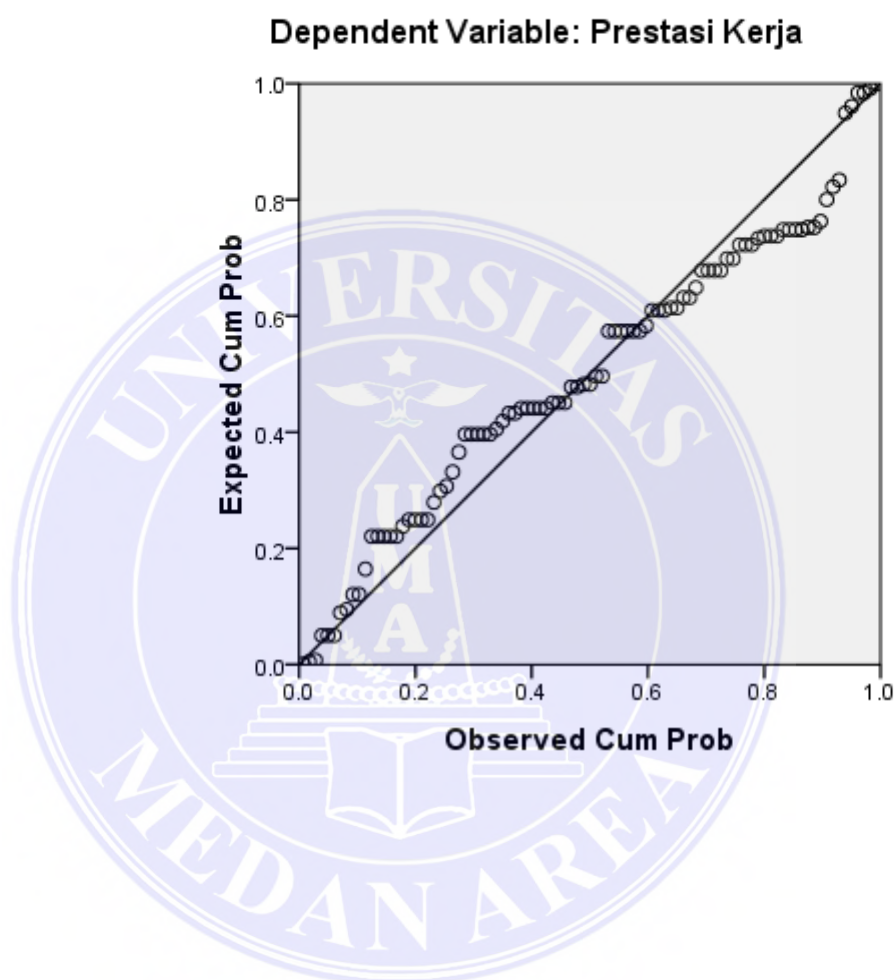
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

## Charts

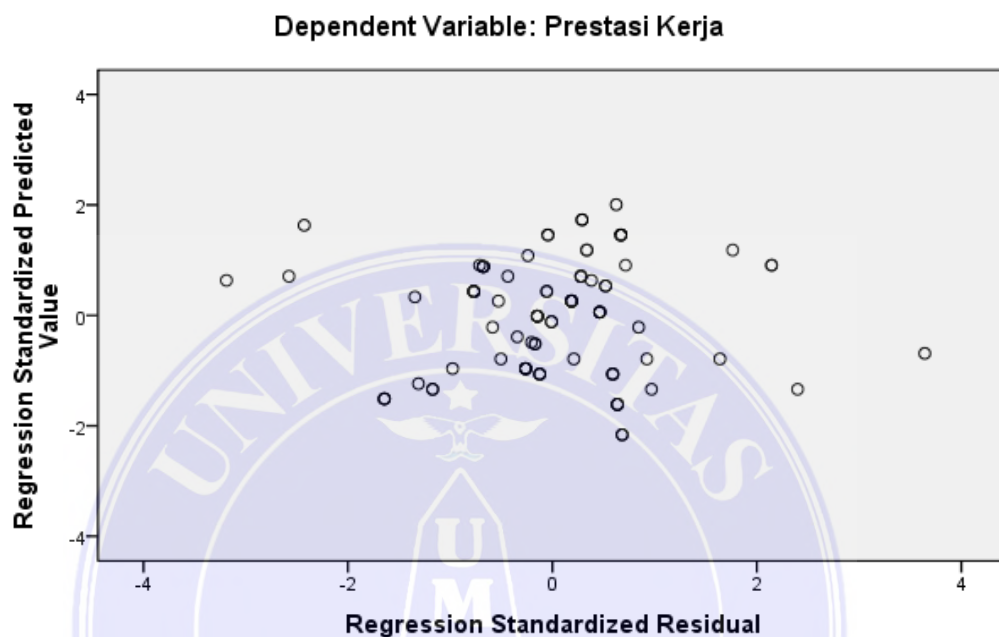
### Histogram



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Scatterplot



## Explore

```
EXAMINE VARIABLES=Y X1 X2
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
/COMPARE GROUP
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

## Case Processing Summary

|                        | Cases |         |         |         |       |         |
|------------------------|-------|---------|---------|---------|-------|---------|
|                        | Valid |         | Missing |         | Total |         |
|                        | N     | Percent | N       | Percent | N     | Percent |
| Prestasi Kerja         | 93    | 100.0%  | 0       | .0%     | 93    | 100.0%  |
| Pendelegasian Wewenang | 93    | 100.0%  | 0       | .0%     | 93    | 100.0%  |
| Pembagian Kerja        | 93    | 100.0%  | 0       | .0%     | 93    | 100.0%  |

## Descriptives

|                        |                                  |             | Statistic | Std. Error |
|------------------------|----------------------------------|-------------|-----------|------------|
| Prestasi Kerja         | Mean                             |             | 63.2366   | .24719     |
|                        | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 62.7456   |            |
|                        |                                  | Upper Bound | 63.7275   |            |
|                        | 5% Trimmed Mean                  |             | 63.2509   |            |
|                        | Median                           |             | 63.0000   |            |
|                        | Variance                         |             | 5.683     |            |
|                        | Std. Deviation                   |             | 2.38381   |            |
|                        | Minimum                          |             | 58.00     |            |
|                        | Maximum                          |             | 68.00     |            |
|                        | Range                            |             | 10.00     |            |
|                        | Interquartile Range              |             | 3.00      |            |
|                        | Skewness                         |             | -.002     | .250       |
|                        | Kurtosis                         |             | -.283     | .495       |
| Pendelegasian Wewenang | Mean                             |             | 37.1720   | .23469     |
|                        | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 36.7059   |            |
|                        |                                  | Upper Bound | 37.6382   |            |
|                        | 5% Trimmed Mean                  |             | 37.1912   |            |
|                        | Median                           |             | 38.0000   |            |
|                        | Variance                         |             | 5.122     |            |
|                        | Std. Deviation                   |             | 2.26324   |            |
|                        | Minimum                          |             | 34.00     |            |
|                        | Maximum                          |             | 40.00     |            |
|                        | Range                            |             | 6.00      |            |
|                        | Interquartile Range              |             | 4.00      |            |
|                        | Skewness                         |             | -.258     | .250       |
|                        | Kurtosis                         |             | -1.461    | .495       |
| Pembagian Kerja        | Mean                             |             | 38.5484   | .17534     |
|                        | 95% Confidence Interval for Mean | Lower Bound | 38.2002   |            |
|                        |                                  | Upper Bound | 38.8966   |            |
|                        | 5% Trimmed Mean                  |             | 38.5221   |            |
|                        | Median                           |             | 39.0000   |            |
|                        | Variance                         |             | 2.859     |            |
|                        | Std. Deviation                   |             | 1.69087   |            |
|                        | Minimum                          |             | 35.00     |            |



|                     |       |      |
|---------------------|-------|------|
| Maximum             | 42.00 |      |
| Range               | 7.00  |      |
| Interquartile Range | 3.00  |      |
| Skewness            | .135  | .250 |
| Kurtosis            | -.456 | .495 |

### Tests of Normality

|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|                        | Statistic                       | df | Sig. | Statistic    | df | Sig. |
| Prestasi Kerja         | .127                            | 93 | .001 | .970         | 93 | .028 |
| Pendelegasian Wewenang | .175                            | 93 | .000 | .858         | 93 | .000 |
| Pembagian Kerja        | .121                            | 93 | .002 | .957         | 93 | .004 |

a. Lilliefors Significance Correction

## Correlations

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=Y X1 X2 RES\_1  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /MISSING=PAIRWISE.

### Correlations

|                         |                     | Prestasi Kerja | Pendelegasian Wewenang | Pembagian Kerja | Unstandardized Residual |
|-------------------------|---------------------|----------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| Prestasi Kerja          | Pearson Correlation | 1              | .722**                 | .437**          | .581**                  |
|                         | Sig. (2-tailed)     |                | .000                   | .000            | .000                    |
|                         | N                   | 93             | 93                     | 93              | 93                      |
| Pendelegasian Wewenang  | Pearson Correlation | .722**         | 1                      | .086            | .000                    |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .000           |                        | .413            | 1.000                   |
|                         | N                   | 93             | 93                     | 93              | 93                      |
| Pembagian Kerja         | Pearson Correlation | .437**         | .086                   | 1               | .000                    |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .000           | .413                   |                 | 1.000                   |
|                         | N                   | 93             | 93                     | 93              | 93                      |
| Unstandardized Residual | Pearson Correlation | .581**         | .000                   | .000            | 1                       |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .000           | 1.000                  | 1.000           |                         |
|                         | N                   | 93             | 93                     | 93              | 93                      |

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

## Nonparametric Correlations

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Y X1 X2 RES_1
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

|                |                         |                         | Prestasi Kerja | Pendelegasian Wewenang | Pembagian Kerja | Unstandardized Residual |
|----------------|-------------------------|-------------------------|----------------|------------------------|-----------------|-------------------------|
| Spearman's rho | Prestasi Kerja          | Correlation Coefficient | 1.000          | .729**                 | .423**          | .525**                  |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .              | .000                   | .000            | .000                    |
|                |                         | N                       | 93             | 93                     | 93              | 93                      |
|                | Pendelegasian Wewenang  | Correlation Coefficient | .729**         | 1.000                  | .049            | .087                    |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .000           | .                      | .644            | .407                    |
|                |                         | N                       | 93             | 93                     | 93              | 93                      |
|                | Pembagian Kerja         | Correlation Coefficient | .423**         | .049                   | 1.000           | .029                    |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .000           | .644                   | .               | .783                    |
|                |                         | N                       | 93             | 93                     | 93              | 93                      |
|                | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | .525**         | .087                   | .029            | 1.000                   |
|                |                         | Sig. (2-tailed)         | .000           | .407                   | .783            | .                       |
|                |                         | N                       | 93             | 93                     | 93              | 93                      |

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

## LAMPIRAN VII

TABEL NILAI – NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT

| N  | Taraf Signifikan |       | N    | Taraf Signifikan |       |
|----|------------------|-------|------|------------------|-------|
|    | 5%               | 1%    |      | 5%               | 1%    |
| 3  | 0,997            | 0,999 | 38   | 0,320            | 0,413 |
| 4  | 0,950            | 0,990 | 39   | 0,316            | 0,408 |
| 5  | 0,878            | 0,959 | 40   | 0,312            | 0,403 |
| 6  | 0,811            | 0,917 | 41   | 0,308            | 0,398 |
| 7  | 0,754            | 0,874 | 42   | 0,304            | 0,393 |
| 8  | 0,707            | 0,834 | 43   | 0,301            | 0,389 |
| 9  | 0,666            | 0,798 | 44   | 0,297            | 0,384 |
| 10 | 0,632            | 0,765 | 45   | 0,294            | 0,380 |
| 11 | 0,602            | 0,735 | 46   | 0,291            | 0,376 |
| 12 | 0,576            | 0,708 | 47   | 0,288            | 0,372 |
| 13 | 0,553            | 0,684 | 48   | 0,284            | 0,368 |
| 14 | 0,532            | 0,661 | 49   | 0,281            | 0,364 |
| 15 | 0,514            | 0,641 | 50   | 0,270            | 0,361 |
| 16 | 0,497            | 0,623 | 55   | 0,266            | 0,345 |
| 17 | 0,482            | 0,606 | 60   | 0,254            | 0,330 |
| 18 | 0,468            | 0,590 | 65   | 0,244            | 0,317 |
| 19 | 0,454            | 0,575 | 70   | 0,235            | 0,306 |
| 20 | 0,44             | 0,561 | 75   | 0,227            | 0,296 |
| 21 | 0,433            | 0,549 | 80   | 0,220            | 0,286 |
| 22 | 0,423            | 0,537 | 85   | 0,213            | 0,278 |
| 23 | 0,413            | 0,526 | 90   | 0,207            | 0,270 |
| 24 | 0,404            | 0,515 | 95   | 0,202            | 0,263 |
| 25 | 0,396            | 0,505 | 100  | 0,195            | 0,256 |
| 26 | 0,388            | 0,496 | 125  | 0,176            | 0,230 |
| 27 | 0,382            | 0,487 | 150  | 0,159            | 0,210 |
| 28 | 0,374            | 0,478 | 175  | 0,148            | 0,194 |
| 29 | 0,367            | 0,470 | 200  | 0,138            | 0,181 |
| 30 | 0,361            | 0,463 | 300  | 0,113            | 0,148 |
| 31 | 0,355            | 0,456 | 400  | 0,098            | 0,128 |
| 32 | 0,449            | 0,449 | 500  | 0,088            | 0,115 |
| 33 | 0,344            | 0,442 | 600  | 0,080            | 0,105 |
| 34 | 0,339            | 0,436 | 700  | 0,074            | 0,097 |
| 35 | 0,334            | 0,430 | 800  | 0,070            | 0,091 |
| 36 | 0,329            | 0,424 | 900  | 0,065            | 0,086 |
| 37 | 0,325            | 0,418 | 1000 | 0,062            | 0,081 |

Sumber : Sugiono 2012

## LAMPIRAN VIII

**TABEL NILAI – NILAI DALAM DISTRIBUSI T**

| dk  | Derajat signifikansi untuk One-Tailed Test |       |        |        |        |         |
|-----|--------------------------------------------|-------|--------|--------|--------|---------|
|     | 0,10                                       | 0,05  | 0,025  | 0,01   | 0,005  | 0,0005  |
|     | Derajat signifikansi untuk Two-Tailed Test |       |        |        |        |         |
|     | 0,20                                       | 0,10  | 0,05   | 0,02   | 0,01   | 0,001   |
| 1   | 3,078                                      | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 | 636,619 |
| 2   | 1,886                                      | 2,920 | 4,303  | 6,965  | 9,925  | 31,598  |
| 3   | 1,638                                      | 2,353 | 3,182  | 4,541  | 5,841  | 12,598  |
| 4   | 1,533                                      | 2,132 | 2,776  | 3,747  | 4,604  | 8,610   |
| 5   | 1,476                                      | 2,015 | 2,571  | 3,365  | 4,032  | 6,859   |
| 6   | 1,440                                      | 1,943 | 2,447  | 3,143  | 3,707  | 5,959   |
| 7   | 1,415                                      | 1,895 | 2,365  | 2,998  | 3,499  | 5,405   |
| 8   | 1,397                                      | 1,860 | 2,306  | 2,896  | 3,355  | 5,041   |
| 9   | 1,383                                      | 1,833 | 2,262  | 2,821  | 3,250  | 4,781   |
| 10  | 1,372                                      | 1,812 | 2,228  | 2,764  | 3,169  | 4,587   |
| 11  | 1,363                                      | 1,796 | 2,201  | 2,718  | 3,106  | 4,437   |
| 12  | 1,356                                      | 1,782 | 2,179  | 2,681  | 3,055  | 4,318   |
| 13  | 1,350                                      | 1,771 | 2,160  | 2,650  | 3,012  | 4,221   |
| 14  | 1,345                                      | 1,761 | 2,145  | 2,624  | 2,977  | 4,140   |
| 15  | 1,341                                      | 1,753 | 2,131  | 2,602  | 2,947  | 4,073   |
| 16  | 1,337                                      | 1,746 | 2,120  | 2,583  | 2,921  | 4,015   |
| 17  | 1,333                                      | 1,740 | 2,110  | 2,567  | 2,898  | 3,965   |
| 18  | 1,330                                      | 1,734 | 2,101  | 2,552  | 2,878  | 3,933   |
| 19  | 1,328                                      | 1,729 | 2,093  | 2,539  | 2,861  | 3,883   |
| 20  | 1,325                                      | 1,725 | 2,086  | 2,528  | 2,845  | 3,850   |
| 21  | 1,323                                      | 1,721 | 2,080  | 2,518  | 2,831  | 3,819   |
| 22  | 1,321                                      | 1,717 | 2,074  | 2,508  | 2,819  | 3,792   |
| 23  | 1,319                                      | 1,714 | 2,069  | 2,500  | 2,807  | 3,767   |
| 24  | 1,318                                      | 1,711 | 2,064  | 2,492  | 2,797  | 3,745   |
| 25  | 1,316                                      | 1,708 | 2,060  | 2,485  | 2,787  | 3,725   |
| 26  | 1,315                                      | 1,706 | 2,056  | 2,479  | 2,779  | 3,707   |
| 27  | 1,314                                      | 1,703 | 2,052  | 2,473  | 2,771  | 3,690   |
| 28  | 1,313                                      | 1,701 | 2,048  | 2,467  | 2,763  | 3,674   |
| 29  | 1,311                                      | 1,699 | 2,045  | 2,462  | 2,756  | 3,659   |
| 30  | 1,310                                      | 1,697 | 2,042  | 2,457  | 2,750  | 3,646   |
| 40  | 1,303                                      | 1,684 | 2,021  | 2,423  | 2,704  | 3,551   |
| 60  | 1,296                                      | 1,671 | 2,000  | 2,390  | 2,660  | 3,460   |
| 120 | 1,289                                      | 1,658 | 1,980  | 2,358  | 2,617  | 3,373   |
| -   | 1,282                                      | 1,645 | 1,960  | 2,326  | 2,576  | 3,297   |

Sumber : Sugiyono 2012

## LAMPIRAN IX

**TABEL NILAI – NILAI UJI F SIMULTAN**

| Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05 |                         |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| df untuk penyebut (N2)                                 | df untuk pembilang (N1) |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|                                                        | 1                       | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8    | 9    | 10   | 11   | 12   | 13   | 14   | 15   |
| 91                                                     | 3.95                    | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 92                                                     | 3.94                    | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 93                                                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 94                                                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 95                                                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 96                                                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 97                                                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.80 | 1.77 |
| 98                                                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 99                                                     | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 100                                                    | 3.94                    | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 101                                                    | 3.94                    | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 102                                                    | 3.93                    | 3.09 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.77 |
| 103                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 104                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 | 1.76 |
| 105                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 106                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 107                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.79 | 1.76 |
| 108                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.46 | 2.30 | 2.18 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 109                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 110                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 111                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 112                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.69 | 2.45 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 113                                                    | 3.93                    | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.76 |
| 114                                                    | 3.92                    | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 115                                                    | 3.92                    | 3.08 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 116                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 | 1.75 |
| 117                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 118                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 119                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 120                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.18 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.78 | 1.75 |
| 121                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 122                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.09 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 123                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.45 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 124                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 125                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 126                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 127                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 128                                                    | 3.92                    | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.91 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.75 |
| 129                                                    | 3.91                    | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 130                                                    | 3.91                    | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 131                                                    | 3.91                    | 3.07 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 | 1.74 |
| 132                                                    | 3.91                    | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 133                                                    | 3.91                    | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 134                                                    | 3.91                    | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |
| 135                                                    | 3.91                    | 3.06 | 2.67 | 2.44 | 2.28 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | 1.74 |