

Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam

Taufik Hermawan

Program Studi Akuntansi

Jurusan Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Batam

Abstrak: Penelitian tugas akhir ini dilakukan di Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam dengan judul Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dengan menyebarkan kuisioner kemudian data dianalisis dengan menggunakan metode analisis data yaitu analisa regresi berganda dengan bantuan program SPSS versi 17. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $Sig_{hitung} (0,000) < Sig_{penelitian} (0,05)$ artinya ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam.

Kata kunci : pembagian kerja, wewenang karyawan, prestasi kerja

1 Pendahuluan

Pentingnya pengorganisasian menyebabkan timbulnya sebuah struktur organisasi, yang dianggap sebagai sebuah kerangka yang masih dapat menggabungkan usaha-usaha mereka dengan baik. Dengan kata lain, tugas pengorganisasian adalah mengharmo nisasikan kelompok orang yang berbeda, mempertemukan macam-macam kepentingan dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan kesemuanya kesatu arah tertentu. Dalam melaksanakan kegiatannya Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam masih mengalami sedikit hambatan, yaitu pembagian kerja yang kurang baik dimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang bagian pengamat mengerjakan juga pekerjaan bagian tata usaha sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pembuatan laporan bulanan. Selain itu masih kurangnya pimpinan dalam memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan, yang mana pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan dalam membuat suatu keputusan tidak dapat membuat suatu keputusan itu sendiri dengan cepat dan mengakibatkan tertundanya kegiatan operasional perusahaan lainnya.

1 Tinjauan Pustaka

Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Siswanto (2005) terdiri dari:

- a. Perencanaan (*Planning*)
Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan

mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.
- c. Pengarahan (*Directing*)
Pengarahan dengan menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi dan melakukan pengarahan agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.
- d. Pengawasan (*Controlling*)
Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

Pembagian Kerja

Secara teoritis tujuan dalam suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan bersama dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Dalam suatu organisasi, tiang dasarnya adalah prinsip pembagian kerja.

Menurut Wahjono (2008) pembagian kerja adalah membagi seluruh beban pekerjaan menjadi banyak tugas yang secara wajar dan nyaman dapat dilaksanakan oleh individu dan kelompok dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara bersama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerjanya harus ada penyesuaian antara kemampuan dan

jenis pekerjaan yang akanditangani, disamping itu disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudahdipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.

Dengan pembagian kerja ini diharapkan dapat berfungsi dalam usaha mewujudkan tujuan suatu organisasi, sehingga disimpulkan bahwa pembagian kerja adalah perincian tugas dan pekerjaan agar setiap individu dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan sekumpulan kegiatan yang terbatas.

Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

Dalam menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian biasa saja menimbulkan masalah dalam perusahaan.Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian prestasi kerja yang menurut Rivai (2006):

- a. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.
Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktifitas seorang karyawan.

Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari:

1. Skala penilaian
Teknik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.
2. Metode peristiwa kritis.
Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.
3. Metode peninjauan lapangan.
Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk

mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung.

4. Tes dan observasi.
Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.
5. Metode evaluasi kelompok.
Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda, dimana setiap klasifikasinya memiliki proporsi tertentu.
- b. Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.
Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari penilaian diri, penilaian psikologis, teknik pusat penilaian, pendekatan manajemen.

3 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 18 Februari 2013 sampai dengan 18 Mei 2013 di Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam yang berlokasi di jalan Hang Nadim Batam. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam sebanyak 30 orang karyawan yang terdiri dari bagian Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Data dan Informasi, Seksi Observasi, dan Kelompok Jabatan Fungsional menggunakan analisis linier berganda

4 Pembahasan

Penyebaran kuisisioner sebanyak 30, dimana responden merupakan pegawai Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. Profil responden yang ditanyakan pada kuisisioner adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan serta masa kerja. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Pria	20	66,7
Wanita	10	33,3
Total	30 orang	100

Sumber: Data diolah

Mengenai usia, diketahui bahwa sebagian karyawan berusia antara 20-35 tahun sebanyak 17 orang (56,7%), karyawan berusia 36-45 tahun sebanyak 6 orang (20%), karyawan berusia 46-55 tahun sebanyak 6 orang (20%), dan karyawan berusia >56 tahun hanya 1 orang (3,3%). Jadi dapat disimpulkan karyawan berusia 20-35 tahun mendominasi di Stasiun Meteorologi Hang Nadim

Batam. Mengenai tingkat pendidikan, diketahui bahwa karyawan berpendidikan < SMA sebanyak 1 orang (3,3%), karyawan berpendidikan Diploma sebanyak 22 orang (73,4%), karyawan berpendidikan S1 sebanyak 7 orang (23,3%) dan karyawan berpendidikan S2 tidak ada. Jadi dapat disimpulkan karyawan Stasiun Meteorologi Hang

Nadim Batam didominasi oleh karyawan berpendidikan Diploma.

Mengenai golongan, diketahui bahwa golongan I sebanyak 2 orang (6,7%), golongan II sebanyak 15 orang (50%), golongan III sebanyak 12 orang (40%), dan golongan IV hanya 1 orang (3,3%). Jadi dapat disimpulkan karyawan golongan II mendominasi di Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam.

Mengenai masa kerja, diketahui bahwa karyawan yang paling banyak memiliki masa kerja 1 -10 tahun sebanyak 19 orang (63,3%, karyawan dengan masa kerja 11 - 20 tahun sebanyak 3 orang (10%), karyawan dengan masa kerja 21 - 30 tahun sebanyak 6 orang (20%) dan karyawan dengan

masa kerja >30 tahun sebanyak 2 orang (6,7%).

Analisis Hasil Pengolahan Kuisioner

Analisis hasil pengolahan kuisioner dilakukan setelah responden mengisi kuisioner yang telah dibagikan, kemudian untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dengan menghitung bobot setiap pertanyaan. Setelah itu mencari rata-rata dari setiap jawaban responden dengan membuat 5 interval dengan panjang kelas interval adalah 0,8. Berikut ini merupakan hasil dan analisis kuisioner tentang pembagian kerja, wewenang karyawan dan prestasi kerja:

Tabel 2.

Analisis Persepsi Pegawai Terhadap Pembagian Kerja

No	Pernyataan Pembagian Kerja	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.				15	15	4,50	SB
2	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan sesuai dengan kemampuan pegawai.			1	14	15	4,46	SB
3	Beban kerja yang diberikan sesuai denganketerampilan/spesialisasi saya				15	15	4,50	SB
4	Mudahnya menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja			1	14	15	4,46	SB
5	Jarang terjadi tumpang tindih pekerjaan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain				15	15	4,50	SB
TOTAL							22,42	
RATA-RATA							4,48	SB

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 2 mengenai tanggapan responden terhadap pembagian kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pembagian kerja yang ada di Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam dapat

dikategorikan sangat baik. Ini dapat kita lihat dari nilai rata-rata keseluruhan pernyataan yaitu 4,48 yang berada pada interval 4,20-5,00.

Tabel 3.

Analisis Pegawai Terhadap Wewenang Karyawan

No	Pernyataan Wewenang Karyawan	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Atasan percaya akan kemampuan karyawan				18	12	4,40	SB
2	Karyawan diberi wewenang yang besar untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas			1	14	15	4,46	SB
3	Sistematisnya proses pendelegasian wewenang dan tanggung jawab dari tingkat teratas sampai ke bawah			1	14	15	4,46	SB
4	Komunikasi terbuka antara karyawan dan atasan				18	12	4,40	SB

5	Jarang terjadi saling lempar tanggung jawab terhadap suatu persoalan yang muncul				18	12	4,40	SB
TOTAL							22,12	
RATA-RATA							4,42	SB

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 3.mengenai tanggapan responden terhadap wewenang karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap wewenang karyawan dapat dikatakan

sangat baik, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,42 yang berada pada interval 4,20 –5,00.

Tabel 4.
Analisis Persepsi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja

NO	Pernyataan Prestasi Kerja	Jawaban					Rata-rata	Ket
		STS	TS	RR	S	SS		
1	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai rencana.				17	13	4,43	SB
2	Saya dapat mengoperasikan komputer dengan baik.				16	14	4,46	SB
3	Saya datang dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan.				18	12	4,40	SB
4	Saya belum pernah absen/tidak hadir tanpa alasan yang jelas.				17	13	4,43	SB
5	Hubungan saya dengan atasan selalu terjaga.				17	13	4,43	SB
6	Hubungan dengan sesama pegawai selalu terjaga.				17	13	4,43	SB
7	Saya mampu memecahkan suatu masalah dalam tugas dengan baik.				17	13	4,43	SB
8	Saya mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan tata cara sesuai prosedur.				16	14	4,46	SB
9	Saya dapat mengerjakan tugas pribadi saya tanpa meminta bantuan pegawai lain.				18	12	4,40	SB
10	Saya merasa puas atas pencapaian kerja yang telah saya capai				19	11	4,36	SB
TOTAL							44,23	
RATA-RATA							4,42	SB

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.mengenai tanggapan responden terhadap prestasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap prestasi kerja dapat dikatakan sangat baik, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan sebesar 4,42 yang berada pada interval 4,20 – 5,00.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas pada variabel terikat yang terdiri dari satu variable terikat dan dua atau lebih variable bebas.

Tabel 5.
Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.451	5.520		1.350	.188
pembagian_kerja	.904	.331	.502	2.728	.011
wewenang_karyawan	.747	.396	.347	1.889	.070

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Berdasarkan tabel 5. di atas, yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,451 + 0,904X_1 + 0,747X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 7,451 menyatakan bahwa jika ada pembagian kerja (X_1), dan wewenang karyawan (X_2) maka prestasi kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam adalah sebesar 7,451.
- Koefisien regresi pembagian kerja (X_1) sebesar 0,904 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point pembagian kerja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam sebesar 0.904

dengan anggapan wewenang karyawan (X_2) tetap.

- Koefisien regresi pembagian kerja (X_2) sebesar 0,747 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 point wewenang karyawan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam sebesar 0,747 dengan anggapan pembagian kerja (X_1) tetap.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen. Untuk itu menganalisisnya menggunakan kolom R^2 yang ada pada Tabel Model Summary.

Tabel 6.
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.644	.618	2.56141

a. Predictors: (Constant), wewenang_karyawan, pembagian_kerja

b. Dependent Variable: prestasi_kerja

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

Berdasarkan tabel 6. di atas yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17, maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0,644. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian kerja dan wewenang karyawan mempengaruhi prestasi kerja sebesar 64,40% (0,644 x 100%), sedangkan sisanya 35,60% (100% – 64,40%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji F

Uji serentak atau F-test untuk menguji apabila variabel bebas secara simultan atau serentak mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan dengan variabel terikat, dengan syarat signifikan hitung lebih kecil dari pada signifikan penelitian. Taraf signifikan penelitian yang biasa digunakan adalah 0,05 sedangkan signifikan hitung dapat dilihat pada table ANOVA

Tabel 7.
Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	320.724	2	160.362	24.442	.000 ^a
Residual	177.143	27	6.561		
Total	497.867	29			

a. Predictors: (Constant), wewenang_karyawan, pembagian_kerja

b. Dependent Variable: prestasi_kerja

Sumber : Hasil perhitungan data SPSS versi 17,00

a. Membuat formula hipotesis

H₀: Sig_{hitung} > Sig_{penelitian}; terima H₀ dan tolak H₁; Variabel (X₁) pembagian kerja dan (X₂) wewenang karyawan secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variable (Y) prestasi kerja.

H₁: Sig_{hitung} < Sig_{penelitian}; terima H₁ dan tolak H₀; Variabel (X₁) pembagian kerja dan (X₂) wewenang karyawan secara serentak dan signifikan mempengaruhi variable (Y) prestasi kerja.

b. Menentukan Sig_{penelitian}

Sig_{penelitian} yang digunakan adalah 0,05

c. Hasil perhitungan

Dari uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17, maka diperoleh Sig_{hitung} (0,000), karena Sig_{hitung} (0,000) < Sig_{penelitian} (0,05) hal ini menunjukkan bahwa variabel pembagian kerja yaitu penempatan kerja, beban kerja dan variabel wewenang yaitu koordinasi dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap keterampilan, kedisiplinan, tanggung jawab yang terdapat pada variabel prestasi kerja sehingga hasil ini tidak sesuai dengan teori yang menjelaskan bahwa kurangnya koordinasi dan penempatan kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam.

5 Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara pembagian kerjadan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

(1) Dari hasil uji statistik Regresi *Anova*, maka diketahui besar signifikan pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja sebesar 0,000. Dengan demikian pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karena signifikan hitung lebih kecil dari pada signifikan penelitian sebesar 0,05. (2) Berdasarkan pada hasil uji statistik Regresi *Model Summary*, maka diketahui besar presentase sumbangan pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan adalah 64,40 % terhadap prestasi kerja. Dengan demikian presentasi faktor lain sebesar 35,60% harus diperhatikan perusahaan dalam menunjang prestasi kerja karyawannya.

Daftar Pustaka

- Arif. (2007). *Pengaruh System Pendelegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Medan: Universitas Sumatera Utara
- Fadly. (2009). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan*. Malang: PPS IKIP Malang.
- Fayol, Henry. (2005). *Akuntansi Manajemen*. Dialih bahasakan oleh Dewi Fitriasari. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.