

# Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas VI Sibolga

## Author:

Edyansyah Pasaribu<sup>1</sup>  
Fauziah Nur Simamora,  
S.Pd.,MM<sup>2</sup>  
Mhd. Shafwan Koto, SE.,  
MM<sup>3</sup>

## Affiliation:

Sekolah Tinggi Ilmu  
Ekonomi Al Washliyah  
Sibolga<sup>1,2,3</sup>

## Corresponding email

[epasaribu84@gmail.com](mailto:epasaribu84@gmail.com)<sup>1</sup>  
[Fauziahnur95@gmail.com](mailto:Fauziahnur95@gmail.com)<sup>2</sup>  
[mhdshfawan@yahoo.com](mailto:mhdshfawan@yahoo.com)<sup>3</sup>



*This is an Creative Commons License  
This work is licensed under a Creative  
Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0 International  
License*

## Abstrak:

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pembagian kerja dan pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas VI sibolga. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas VI sibolga.yang berjumlah 55 orang. Metode penelitian yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pembagian kerja dan pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja pegawai kantorkesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas VI sibolga. sebesar 0,738 dikategorikan kuat. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 1,938 + 0,520X1 + 0,458X2$ , yang menunjukkan pengaruh pembagian kerja dan pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas VI sibolga. Uji T hitung menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya, dimana t hitung (X1)  $4.104 > 2,01$  t tabel (Y) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dan t hitung (X2)  $3,759 > 2,00665$  t tabel (Y), dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil uji F tabel = 3.18 dan F hitung = 49,495. Karena F hitung  $> F$  tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

**Kata kunci:** Pembagian Kerja, Pendelegasian Wewenang, Prestasi Kerja

## Pendahuluan

Dalam organisasi baik itu swasta maupun pemerintah, pembagian kerja merupakan hal yang penting dilakukan. Karena dengan adanya pembagian kerja, maka pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemampuan dan dasar ilmu pengetahuan yang dimilikinya. Semakin baik pegawai menguasai ilmu yang dia miliki maka akan semakin baik pula pekerjaannya. Pembagian kerja merupakan pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Dengan demikian pembagian kerja perlu dilakukan 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 yang mudah dipahami oleh pegawai yang bersangkutan.

Pembagian kerja yang dilaksanakan suatu organisasi, harus selalu berdasarkan kepada kemampuan dan pengalaman kerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, sehingga dengan melakukan pembagian kerja tersebut akan menghasilkan sebuah konsep menempatkan orang sesuai dengan tempatnya. Dengan adanya pembagian kerja yang dilakukan secara proporsional, maka dampaknya kepada pegawai adalah salah satunya akan timbulnya keinginan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Dengan keinginan yang kuat tersebut akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja yang tinggi merupakan sesuatu yang diinginkan oleh suatu organisasi dalam menghadapi tantangan yang akan muncul baik itu tantangan dari dalam maupun tantangan dari luar organisasi.

Disamping perlunya pembagian kerja yang harus dilakukan kepada pegawai, organisasi juga harus memberikan pendelegasian wewenang kepada pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan seluruh tugasnya dalam organisasi sehingga perlu mendelegasikan wewenang kepada pegawai agar kesemuanya itu dapat berjalan dengan baik. Pendelegasian wewenang yang diberikan kepada pegawai merupakan hak yang formal dan sah dari seorang pimpinan untuk mengambil keputusan, mengeluarkan perintah, dan mengalokasikan sumber daya agar tercapai hasil kerja yang maksimal.

Dengan adanya pendelegasian wewenang pegawai dapat melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya dengan baik dan mengambil tindakan atau memutuskan suatu hal tanpa menunggu perintah atasan. Sehingga dapat mencapai efektivitas kerja pegawai sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan secara tepat. Pencapaian hasil akhir yang sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan dan ukuran maupun standar yang berlaku mencerminkan suatu pencapaian prestasi kerja dari pelaksanaan tugas-tugas oleh pegawai yang ada.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, dimana diketahui bahwa pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang dilakukan belum terlaksana secara maksimal, sehingga masih ada pegawai di suatu bagian ikut serta mencampuri secara teknis dibagian yang lain, kemudian juga kurangnya kejelasan pendelegasian wewenang yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga bawahan tidak dapat sepenuhnya melaksanakan wewenang yang sebelumnya sudah diserahkan kepadanya sehingga mengakibatkan pegawai menjadi tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik.

## **StudiLiteratur**

Menurut Wibowo (2014:40), pembagian kerja adalah “Pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan”. Menurut Hasibuan (2014:33) mengatakan pembagian kerja adalah “Informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”. Sedangkan menurut Rivai (2012:125) berpendapat “Pembagian kerja adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan”.

Menurut Moenir (2012:212) bahwa manfaat pembagian kerja adalah: 1) Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando, 2) Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu. 3) Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan. 4) Memudahkan dalam pengawasan. 5) Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan. 6) Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

Menurut Terry (2012:83) mengatakan bahwa bentuk bentuk pembagian kerja tersebut dapat dikategorikan kepada dua bentuk yaitu; 1) Pembagian kerja secara Vertikal. Didasarkan atas penetapan garis-garis kekuasaan dan menentukan tingkat-tingkat yang membentuk bangunan organisasi itu secara tegak. 2) Pembagian kerja secara Horizontal, Pekerjaan dibagi atas spesialisasi. Pembagian kerja secara

horizontal ini banyak dianut oleh organisasi atau perusahaan karena mempunyai kelebihan kelebihan kalau dibandingkan dengan pembagian kerja secara vertikal.

Hal-hal yang diperhatikan dalam melakukan pembagian kerja menurut Sutarto (2016:94) adalah sebagai berikut : 1) Tiap-tiap satuan organisasi hendaknya memiliki perincian aktivitas yang jelas tertulis pada daftar perincian aktivitas. 2) Tiap-tiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat yang berkedudukan paling rendah harus memiliki perincian tugas yang jelas dalam suatu daftar perincian tugas. 3) Jumlah tugas yang sebaiknya dibebankan kepada seorang pejabat sebaiknya berkisar antara 4 macam sampai dengan 12 macam. 4) Variasi tugas bagi seorang pejabat hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain. 5) Beban aktivitas bagi tiap-tiap satuan organisasi atau beban tugas masing-masing pejabat hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya. 6) Penempatan para pejabatnya hendaknya yang tepat. 7) Penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya berdasarkan volume kerja. 8) Pembagian kerja terutama yang menyangkut para pejabat dalam satuan organisasi, jangan sampai menimbulkan pengkotakan pejabat. 9) Adanya penggolongan tugas. 10) Dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pula adanya beberapa macam dasar pembagian kerja. 11) Setiap pejabat dalam organisasi atau satuan organisasi yang ada seharusnya sudah pasti memiliki daftar perincian tugas.

Menurut Sutarto (2016:97), untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1) Perincian tugas

Adalah sejumlah tugas yang telah ditetapkan dalam daftar tugas yang harus dilaksanakan karyawan. Dengan adanya perincian tugas, jenis pekerjaan menjadi jelas dan dapat dipergunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas. Karyawan akan yakin menjalankan kegiatan pekerjaannya sehingga ia tidak lagi kebingungan dengan apa yang ia kerjakan sesuai atau tidak dengan pekerjaannya.

2) Jumlah tugas

Sebaiknya jumlah tugas yang diberikan kepada karyawan lebih dari satu untuk menghindari kejenuhan kerja. Akan tetapi tugas yang diberikan harus saling berhubungan dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan itu sendiri. Jika hal ini dilakukan dengan baik, maka karyawan tersebut tidak merasa bosan dengan pekerjaan yang ia kerjakan, jika hal ini terjadi maka bisa dipastikan karyawan tersebut akan bosan yang akan berdampak kepada presatasi kerja karyawan itu sendiri.

3) Beban tugas

Beban tugas yang dibebankan ke masing-masing karyawan hendaknya sama atau seimbang dengan karyawan yang lainnya agar tidak terjadi ketimpangan beban tugas. Jika beban tugas yang diberikan tidak sesuai, maka karyawan akan merasa bahwa pembagian kerja tidak adil sehingga karyawan yang beban kerjanya lebih banyak akan menjadi masalah yang berdampak kepada terhambatnya kegiatan perusahaan. Memang tidak semua seperti itu. Ada juga karyawan yang apabila diberikan tugas lebih maka ia akan merasa lebih senang, tetapi kebanyakan justru kebalikannya.

4) Penggolongan tugas

Penggolongan tugas dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu tugas utama rutin yang memang sebagai tugas harian atau tugas yang memang dikerjakan setiap hari dan tugas utama periodik yang hanya dilakukan pada saat tertentu apabila dibutuhkan, yang kedua adalah tidak rutin atau sifatnya dadakan. Misalnya atasan dengan mendadak memberikan tugas kepada bawahan untuk pergi ke suatu tempat untuk menggantikannya dalam sebuah rapat eksternal.

Menurut Hasibuan, (2014:68) menyatakan bahwa pendelegasian wewenang adalah “Memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator”. Pendelegasian wewenang oleh Handoko (2013:224) diartikan sebagai ”Pelimpahan dan tanggung jawab Formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu”. Sedangkan menurut Sutarto (2016:142) mengatakan bahwa pendelegasian wewenang adalah ”Penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan

agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu kepada pejabat yang lain”.

Menurut Sule dan Saefullah, (2015:180), manfaat pendelegasian wewenang atau pelimpahan wewenang antara lain : 1) Pendelegasian wewenang memungkinkan sub bagian atau bawahan mempelajari suatu yang baru dan memperoleh kesempatan untuk melakukan sesuatu yang baru tersebut. 2) Pendelegasian wewenang mendorong tercapainya keputusan yang lebih baik dalam berbagai hal. Adanya pendelegasian wewenang kepada bawahan, misalnya dalam hal di mana bawahan mengetahui keadaannya, maka akan mendorong hasil yang lebih baik. Karena dilimpahkan kepada orang yang mengetahui keadaan sebenarnya di lapangan. Penyelesaian pekerjaan akan dapat dilakukan dengan lebih cepat sekiranya pendelegasian wewenang tersebut berjalan sebagaimana mestinya dan diberikan kepada orang yang bertanggung jawab.

Menurut Sule dan Saefullah, (2015:180), kendala dalam pendelegasian wewenang adalah : 1) Staf yang tidak memiliki kemampuan atau kapabilitas untuk menerima dan menjalankan sesuatu yang didelegasikan kepadanya justru akan menghambat pencapaian tujuan ke arah yang lebih baik. 2) Pendelegasian wewenang akan berdampak pada kurang bertanggung jawabnya atasan terhadap apa yang semestinya dilakukan. 3) Pendelegasian wewenang sering kali dilakukan bukan sebagai proses pembelajaran dan pemberian kepercayaan dari atasan kepada bawahan, akan tetapi lebih sebagai pelarian tanggung jawab atasan kepada bawahan.

Adapun prinsip prinsip tersebut adalah sebagaimana dikemukakan oleh Harold Koontz.et.al (2015:383) yaitu; 1) Prinsip berdasarkan hasil yang diharapkan. Karena otoritas dimaksudkan untuk memberikan kepada manajer sarana mengelola begitu rupa, sehingga mendapatkan kontribusi kepada tujuan perusahaan, maka otoritas yang didelegasikan kepada seorang manajer harus sepadan untuk menjamin kemampuan mencapai hasil yang diharapkan. 2) Prinsip definisi fungsional. Untuk mengembangkan departementasi maka aktivitas aktivitas harus dikelompokkan untuk memudahkan pencapaian tujuan dan manajer pada sub divisi harus mempunyai otoritas. 3) Prinsip skalar. Semakin jelas garis otoritas dari manajer dalam sebuah perusahaan maka semakin efektif tanggung jawabnya dalam membuat keputusan dan komunikasi organisasi. 4) Prinsip Tingkat otoritas. Dalam suatu organisasi tingkat otoritas selalu ditentukan, sehingga dalam pendelegasian wewenang maka akan jelas kepada pendelegasian ini diberikan, sehingga keputusan keputusan yang diambil jelas ada pada otoritas yang dibangun dan ditentukan. 5) Prinsip kesatuan komando. Prinsip ini adalah untuk menjaga kesempurnaan garis komando, karena semakin sempurna seseorang mempunyai hubungan laporan, maka semakin berkurangnya konflik dalam instruksi dan semakin besar pula tanggung jawab. 6) Prinsip kemutlakan tanggung jawab. Tanggung jawab adalah merupakan kewajiban terhadap seseorang, tidak bisa didelegasikan, maka tidak seorangpun pimpinan yang tidak memikul tanggung jawab atau dengan kata lain seorang pimpinan tidak bisa menghindar dari tanggung jawab. 7) Prinsip keseimbangan antara otoritas dan tanggung jawab. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa tanggung jawab untuk tindakan tidak boleh lebih besar dari pada apa yang disaratkan oleh wewenang yang didelegasikan dan tidak boleh kurang.

Menurut Hasibuan, (2014:72), indikator Pendelegasian wewenang adalah :

#### 1) Tugas

Tugas adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Dengan adanya tugas maka akan mendorong pegawai untuk lebih produktif di dalam sebuah instansi, 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 pada sebuah instansi harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang pegawai memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi instansi.

#### 3) Pertanggungjawaban

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

Menurut Hasibuan (2014 : 93) prestasi kerja adalah “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.” Menurut Soeprihanto (2012:7) prestasi kerja merupakan “Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya; target, standard, sasaran, dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.”

Menurut Sulistiyan & Rosidah (2014:200) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu: 1) Pengetahuan, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang lebih luas yang dimiliki karyawan. 2) Keterampilan, kemampuan dan penguasaan teknis operasional yang dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. 3) *Abilities*, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. 4) *Attitude*, yaitu suatu kebiasaan yang terpolakan.

Menurut Mangkunegara (2015 : 70) adapun indikator prestasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung Jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja karyawan, sarana dan prasarana yang dipergunakan karyawan serta perilaku kerja karyawan.
- 4) Inisiatif menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja Sama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik
- 6) Ketaatan merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada para karyawan.

## **Metode Penelitian**

### *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun tempat penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Sedangkan lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Horas Pelabuhan Kel. Pancuran Pinang Kec. Sibolga Sambas Kota Sibolga. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2022 s/d September 2022. dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 55 orang.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b) Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :



- 1) Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan Prestasi kerja yang menjadi faktor penelitian.
- 2) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/ pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

#### *Teknik Analisis Data*

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

#### 1. Uji Validitas

“Skor butir yang valid apabila korelasinya  $\geq 0,3$  maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik”. (Azwar, 2014 :36).

#### 2. Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,8$  reliabilitas sangat baik, tinggi / meyakinkan.  $0,7 < Cronbach Alpha > 0,8$  reliabilitas baik dan *Cronbach Alpha*  $< 0,7$  kurang meyakinkan. (Situmorang dan Lufti, 2012: 82)

#### 3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % maka *Asymp.sig. (2-tailed)* diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal. (Situmorang dan Lufti 2012:114).

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. (Situmorang dan Lufti 2012:121).

#### 5. Uji Multikolinearitas

Istilah kolineritas ganda (*multicollinearity*) . Aslinya istilah ini berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak (perfect or exact) diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir. (Situmorang dan Lufti, 2012:147).

#### 6. Analisis Koefisien Korelasi

Dimana sesuai dengan pendapat Pearson sebagaimana dikutip oleh Arikunto (2016:302), untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- rx<sub>y</sub> : Koefisien Korelasi
- n : Jumlah Sampel
- X : Variabel Bebas
- Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1, jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, Sugiyono, (2012 : 250) menyatakan sebagai berikut :

1. 0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah
2. 0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah
3. 0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang
4. 0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat
5. 0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat

Sementara untuk korelasi ganda digunakan rumus dibawah ini :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1} + r_{yx2} - 2r_{yx1} \cdot r_{yx2} \cdot r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

Keterangan :

$R_{yx1x2}$  = Korelasi antara variabel X1, dengan X2 secara bersama-sama dengan variabel Y

$r_{yx1}$  = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan Y

$r_{yx2}$  = Korelasi Product Moment antara variabel X2, dengan Y

$r_{x1x2}$  = Korelasi Product Moment antara variabel X1, dengan X2

### 7. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari nilai X terhadap naik turunnya nilai Y. Menurut **Supranto (2012;53)**, rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi dan r = Nilai korelasi yang didapat”.

### 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows*, sebagai berikut :

$$Y = a + bX1 + bX2$$

Keterangan :

Y = Variabel Prestasi kerja

a = Konstanta

b = Koefisien ( beta)

X1 = Variabel Pembagian kerja

X2 = Variabel Pendelegasian wewenang

### 9. Uji t (Uji Hipotesis)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2012 : 250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Df = 2

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t :  $t_{Hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{Tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan dk = n - 2

Dengan ketentuan :

Ha : Diterima, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , dan Ho Ditolak.

Ho : Diterima, apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  dan Ha Ditolak

#### 10. Uji F ( Uji Anova )

Derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut diperlukan dalam menentukan nilai F, dengan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel dalam penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

## Hasil

### Statistik Deskriptif

#### 1. Karakteristik responden berdasarkan umur.

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	20 – 30 Tahun	22 Orang	40 %
2	31 - 40 Tahun	19 Orang	34,54 %
3	41-50 Tahun	7 Orang	12,73 %
4	51-60 Tahun	7 Orang	12,73 %
Jumlah		55 Orang	100 %

Sumber : *Data Dokumentasi* Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas IV Sibolga, 2022

Pada tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berumur 20 s/d 30 tahun sebanyak 22 orang (40%), sedangkan responden yang paling sedikit pada umur 41-50 Tahun dan umur 51 s/d 60 tahun sebanyak 7 orang (12,73%).

#### 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6.

**Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	44 Orang	80 %
2	Perempuan	11 Orang	20 %
Jumlah		55 Orang	100 %

Sumber : *Data Dokumentasi* Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas IV Sibolga, 2022

Pada tabel 4.6 dapat digambarkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44 orang (80%) dan yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 11 orang (20%).

#### 3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat dalam tabel 4.7.



**Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Pendidikan S.2	1 Orang	1,82 %
2	Pendidikan S1	13 Orang	23,64 %
3	Pendidikan Diploma	4 Orang	7,27 %
4	Pendidikan SLTA	37 Orang	67,27 %
<b>Jumlah</b>		<b>55 Orang</b>	<b>100 %</b>

Sumber : *Data Dokumentasi* Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas IV Sibolga, 2022

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak memiliki latar belakang pendidikan SLTA yakni sebanyak 37 orang (67,27%) dan paling sedikit S.2 sebanyak 1 orang (1,82%).

### Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validasi Variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan Prestasi kerja

Adapun hasil uji validitas variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan Prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.14.

**Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang & Prestasi kerja**

No Item	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Kesimpulan
<b>Variabel X (Pembagian kerja)</b>			
Item 1	0,573	0,30	Valid
Item 2	0,504	0,30	Valid
Item 3	0,609	0,30	Valid
Item 4	0,614	0,30	Valid
Item 5	0,528	0,30	Valid
Item 6	0,596	0,30	Valid
Item 7	0,379	0,30	Valid
Item 8	0,595	0,30	Valid
Item 9	0,524	0,30	Valid
Item 10	0,560	0,30	Valid
<b>Variabel Y (Pendelegasian wewenang)</b>			
Item 1	0,600	0,30	Valid
Item 2	0,592	0,30	Valid
Item 3	0,599	0,30	Valid
Item 4	0,629	0,30	Valid
Item 5	0,627	0,30	Valid
Item 6	0,585	0,30	Valid
Item 7	0,410	0,30	Valid
Item 8	0,618	0,30	Valid
Item 9	0,524	0,30	Valid
Item 10	0,616	0,30	Valid
<b>Variabel Y (Prestasi kerja)</b>			

Item 1	0,706	0,30	Valid
Item 2	0,744	0,30	Valid
Item 3	0,694	0,30	Valid
Item 4	0,633	0,30	Valid
Item 5	0,716	0,30	Valid
Item 6	0,740	0,30	Valid
Item 7	0,550	0,30	Valid
Item 8	0,733	0,30	Valid
Item 9	0,613	0,30	Valid
Item 10	0,537	0,30	Valid

**Sumber :** Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan variabel Prestasi kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan variabel Prestasi kerja diatas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. *Uji Reliabilitas Variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan Variabel Prestasi kerja.*

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan Variabel Prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.15

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan Prestasi kerja**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Pembagian kerja	0,849	Reliabel
2	Pendelegasian	0,867	Reliabel
3	Prestasi kerja	0,907	Reliabel

**Sumber :** Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

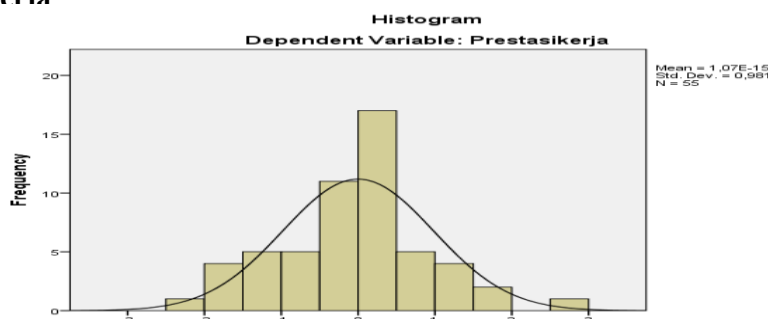
3. *Uji Normalitas Data*

Uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*.

a. Analisis grafik.

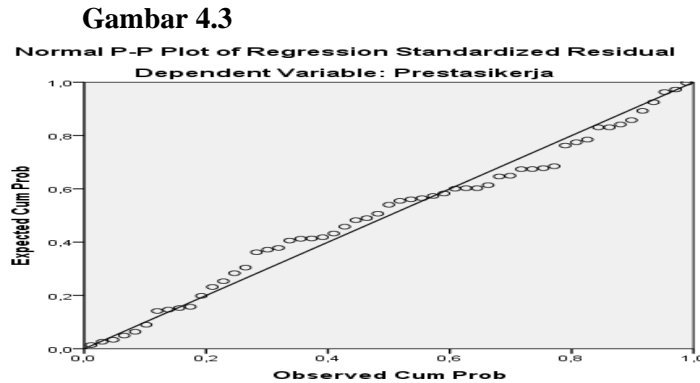
Hasil pengujian normalitas dapat dilihat sebagaimana pada gambar 4.2.

**Gambar 4.2. Grafik Histogram Variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan Prestasi kerja**



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada gambar 4.2 terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil dari analisis grafik *P-Plot* uji normalitas adalah dapat dilihat pada gambar 4.3



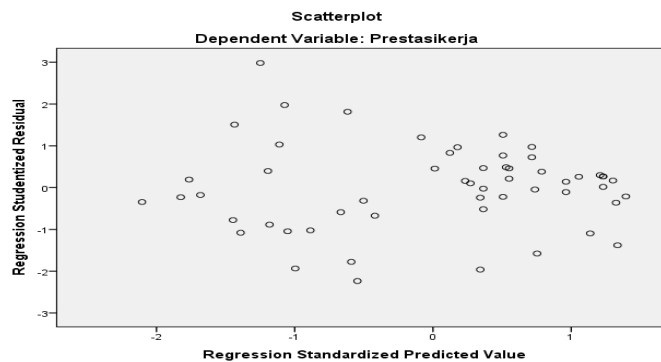
Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada gambar 4.3 *P-P plot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

#### 4. Uji Heteroskedasitas

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedasitas.

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedasitas**



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

#### 5. Uji Multikolinieritas

Syarat pengambilan keputusan dengan nilai tolerance dan VIF adalah sebagai berikut.

- a. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  artinya tidak terjadi Multikolineartias
- b. Jika nilai tolerance  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  artinya terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4. 17. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pembagiankerja	,527	1,897
	Pendelegasianwewenang	,527	1,897

**Sumber** : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Pembagian kerja sebesar 0,527 dan Pendelegasian wewenang sebesar 0,527). Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 1,897 dan 1,897. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

### 6. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Pembagian kerja kerja (variabel X1) dan Pendelegasian wewenang (X2) dengan Prestasi kerja (variabel Y), maka nilai-nilai dari tabel tersebut diatas dapat dimasukkan ke dalam Program SPSS V22, dengan hasil sebagaimana pada tabel 4.18

**Tabel 4.18. Output Koefisien korelasi**

#### Correlations

		Pembagiank erja	Pendelegasian wewenang	Prestasi kerja
Pembagian Kerja	Pearson Correlation	1	,688**	,750**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	55	55	55
Pendelegasian wewenang	Pearson Correlation	,688**	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	55	55	55
Prestasi kerja	Pearson Correlation	,750**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	55	55	55

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

**Sumber** : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara pembagian kerja (X1) dengan Prestasi kerja sebesar 0,750, dan hubungan pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja sebesar 0,738. Berdasarkan tabel 4.18 tersebut di atas, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara pembagian kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,750 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja sebesar 0,738 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan kuat dan positif masing-masing antara pembagian kerja (X1) dan pendelegasian wewenang (X2) dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

### 7. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh pembagian kerja dan pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dapat dilihat pada tabel 4.19

**Tabel 4.19. Output Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	,656	,642	4,11577

a. Predictors: (Constant), Pendelegasianwewenang, Pembagiankerja

b. Dependent Variable: Prestasikerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Sebagaimana tabel 4.19 diatas diketahui koefisien determinasi sebesar 0,656 dan hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Prestasi kerja (Variabel Y) sebesar 65,6% ditentukan oleh variabel bebas Pembagian kerja (Variabel X1) dan Pendelegasian Wewenang (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 34,4 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

8. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :  $Y = a + b1X1 + b2X2$

**Tabel 4.20. Output koefisien regresi dan Uji T (Uji Hipotesis)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B.	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,938	3,875		500	,619
Pembagiankerja	,520	,127	,460	,104	,000
Pendelegasianwewenang	,458	,122	,421	,759	,000

a. Dependent Variable: Prestasikerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel 4.20 diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,938 + 0,520X1 + 0,458X2$ , hal ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta regresi sebesar 1,938, menunjukkan bahwa pada pembagian kerja, Pendelegasian wewenang, dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga sebesar 1,938.
2. Pembagian kerja (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,520, mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pembagian kerja (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.
3. Pendelegasian wewenang (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,458, mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pendelegasian wewenang (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

9. Uji T (Uji Parsial)

Dalam Uji T (Uji Parsial) dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang secara individu atau parsial terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel

4.20. Berdasarkan tabel 4.20 di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh Pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang secara individu atau parsial terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pembagian kerja

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,025$  (uji dua sisi) dengan  $df = 52$  ( $55-2-1$ ) diketahui  $t$  tabel = 2.00665 dan  $t$  hitung = 4,104. Karena  $t$  hitung >  $t$  tabel, maka variabel pembagian kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, berarti  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- b) Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

2. Variabel Pendelegasian Wewenang

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan  $\alpha = 0,025$  (uji dua sisi) dengan  $df = 52$  ( $55-2-1$ ) diketahui  $t$  tabel = 2.00665 dan  $t$  hitung = 3,759. Karena  $t$  hitung >  $t$  tabel, maka variabel Pendelegasian wewenang (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, berarti  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5% maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

10. Uji F ( Uji Anava )

Dalam Uji F (Uji Anova) dilakukan untuk mengetahui ataupun menjelaskan apakah Pengaruh Pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang secara bersama atau simultan terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, sehingga hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.21

**Tabel 4.21. Hasil Uji F (Uji Anova)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1676,851	2	838,425	49,495	,000 <sup>b</sup>
	Residual	880,859	52	16,940		
	Total	2557,709	54			

a. Dependent Variable: Prestasikerja

b. Predictors: (Constant), Pendelegasianwewenang, Pembagiankerja

**Sumber** : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh Pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang secara bersama atau simultan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dan hasilnya adalah sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengujian secara konvensional pada taraf nyata = 0,05 dengan  $df$  numetor = 2 dan  $df$  denominator = 52 (diperoleh dari hasil  $df$  ,  $(n-k-1) = (55-2-1) = 52$  diketahui  $F$  tabel = 3.18 dan  $F$  hitung = 49,495. Karena  $F$  hitung >  $F$  Tabel, maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima sehingga variabel pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga
- b. Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,000 atau 0% lebih kecil dari 5% maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau



simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

## **Pembahasan**

Pengaruh Pembagian kerja Terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Pembagian kerja tersebut adalah merupakan pembatasan kerja yang dilakukan dan ditetapkan kepada seseorang atau kelompok sehingga orang orang atau kelompok bekerja sesuai dengan kelompok dimana dia bekerja. Dengan Pembagian kerja yang dilakukan berguna untuk mempermudah pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh para pegawai sesuai dengan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki pegawai, sehingga diharapkan dengan pembagian kerja tersebut akan memberi manfaat kepada organisasi dan kepada pekerja, serta akan memberikan efek yang positif, dengan demikian pembagian kerja tersebut membuat pekerjaan akan berjalan secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan pembagian kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $4,104 > 2.00665$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Ada Pengaruh Pembagian kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita Ayu Lestari. (2020), yang menyimpulkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pengaruh Pendelegasian wewenang Terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Pendelegasian wewenang adalah "Penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu kepada pejabat yang lain. Dengan Pembagian kerja yang dilakukan berguna mempercepat pelaksanaan tugas yang ada dan juga bermanfaat dalam pengembangan pegawai, karena dengan tugas tugas yang dilimpahkan kepadanya pegawai yang bersangkutan akan berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya serta agar tidak terjadi tumpang tindih (*Over Lapping*) dalam pelaksanaan pekerjaan, antar departemen, disamping itu agar jelas sampai dimana wewenang dan tanggung jawab yang akan dipikul oleh orang orang yang disertai tugas tugas pekerjaan sehingga pekerjaan dapat terlaksana secara baik, efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,759 > 2.00665$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti Ada Pengaruh Pendelegasian wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita Ayu Lestari. (2020), yang menyimpulkan bahwa pendelegasian wewenang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang Terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga yang telah dilakukan ternyata Pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Dengan uji F yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai F hitung  $>$  F tabel ( $49,495 > 3.18$ ) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang

berarti Pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi Nur Hsyam, (2013), yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan dan simultan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam dan juga didukung oleh hasil penelitian yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gita Ayu Lestari. (2020), yang menyimpulkan bahwa pembagian kerja dan pendelegasian wewenang secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### ***Kesimpulan***

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut : 1) Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan Prestasi kerja. 2) Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan. 3) Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik titik residual data Pembagian kerja, Pendelegasian wewenang dan Prestasi kerja pada *scater plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,200 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas* 0,094 > diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal. 4) Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara pembagian kerja (X1) dengan Prestasi kerja sebesar 0,750, dan hubungan pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja sebesar 0,738, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara pembagian kerja dengan prestasi kerja sebesar 0,750 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja sebesar 0,738 dikategorikan kuat. Jadi terdapat hubungan kuat dan positif masing-masing antara pembagian kerja (X1) dan wewenang (X2) dengan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolgapada. 5) Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 1,938 + 0,520X1 + 0,458X2$ , Nilai konstanta regresi sebesar 1,938, menunjukkan bahwa pada pembagian kerja, Pendelegasian wewenang, dengan kondisi konstan atau  $X = 0$ , maka prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga sebesar 1,938, Pembagian kerja (Variabel X1) koefisien regresinya sebesar 0,520, mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai (variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pembagian kerja (Variabel X1) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, selanjutnya Pendelegasian wewenang (Variabel X2) koefisien regresinya sebesar 0,458, mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pendelegasian wewenang (Variabel X2) dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dan sebagaimana hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear. 6) Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,656 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Prestasi kerja (Variabel Y) 65,6 % ditentukan oleh variabel bebas Pembagian kerja (Variabel X1) dan Pendelegasian Wewenang (Variabel X2) secara serempak dan sisanya sebesar 34,4 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. 7) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pembagian kerja (Variabel X1) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pembagian kerja dengan baik yang dilakukan pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.00665 dan t hitung = 4,104. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan 0,000 < 0,05, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial Pembagian kerja (Variabel X1) berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Ada Pengaruh Pembagian kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, terbukti dan dapat diterima. 8) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pendelegasian wewenang ( Variabel X2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pendelegasian wewenang yang diberikan secara jelas pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.00665 dan t hitung = 3,759. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial Pendelegasian wewenang (Variabel X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Dengan demikian hasil hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ada Pengaruh Pendelegasian wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, terbukti dan dapat diterima. 9) Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa variabel Pembagian kerja (Variabel X1) dan Pendelegasian wewenang (Variabel X2) berpengaruh terhadap Prestasi kerja pegawai (Variabel Y). Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan pembagian kerja yang baik dan dengan pendelegasian wewenang yang diberikan secara jelas pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, maka prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.18 dan F hitung = 49,495. Karena F hitung > F tabel dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Dengan demikian hasil hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Ada Pengaruh Pembagian kerja dan Pendelegasian wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kesyabandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

## Referensi

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Azwar, S 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi Nur Hsyam, 2013. *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 1, No. 2.
- Furchan. A. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Gita Ayu Lestari. 2020. *Pengaruh Pembagian Kerja dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Desa SeKecamatan Ciawi*. Program Studi Manajemen : Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S. P, 2014, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; Bumi Aksara*.
- Harold Koontz, 2015, *Manajemen*, Penerbit Erlangga Jakarta
- Kuncoro, Mudarajat, 2013, *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosda Karya

- Moenir AS, 2012. *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Pegawai*. Gunung Agung Jakarta
- Nanang Martono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Nazir. Mohammad. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo. Siswanto, 2014, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2022, *Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi*, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Soeprihanto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit PT Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GrahaIlmu
- Sumadi. Suryabrata, 2013, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Supranto, J, 2012, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid 1 Edisi 6. Erlangga, Jakarta.
- Sutarto, 2016, *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta:Gajah Mada University Press Yogyakarta
- Sutrisno. Edy, 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry George R.L.W. Rue 2012.*Dasar Dasar Manajemen* PT.Bumi Aksara Jkt
- Wibowo . 2014 . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.