PENGARUH ALOKASI KERJA, PENDELEGASIAN DAN WEWENANG KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN

Rizqi Kurniasih .[1)], Leonardo Budi H SE MM[2)], Edward Gagah PT SE MM[3)]
1) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
2), 3) Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN is one of the national garment industry whose activities are engaged in the manufacture of lingrie and underware, which is trying to survive and flourish so as to achieve the goals and objectives or other advantage is that it can serve and meet the desires of the community as possible. In carrying out its activities PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN desires that all employees can do the job or task well. Some parts or work unit continues to display the division of labor is not good, as the work done by an administrative staff personnel do also work part supplies, causing the employee must increase their working hours.

This study aims to determine how much influence the division of labor allocation, delegation of authority and discipline of employees on employee productivity .The population in this study is an employee of production amounting to 715 people with a sample of 123 employees with a *simple random sampling* technique. Analysis of the data used is validity and reliability, classic assumption test, multiple regression analysis and t test and F test.

The results showed a significant positive effect of There is a variable division of labor allocation on employee productivity . This is indicated by the value of the regression coefficient for the variable division of labor allocation (X_1) is equal to 0.382 and $t_{arithmetic}$ (2.845) > from the t_{table} (1.661), meaning that if the division of labor allocation of both the productivity of employees will increase. There was a significant positive effect of variable delegation of authority on employee productivity PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. This is indicated by the value of the regression coefficient for the variable delegation of authority (X_2) is equal to 0.563 and $t_{arithmetic}$ (8.776) < of the t_{table} (1.661), meaning that if the delegation of authority both the productivity of employees of PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN will increase.

Keywords: division of labor allocation, delegation of authority, work discipline, labor productivity

ABSTRAK

PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN adalah salah satu industry garment nasional yang kegiatannya bergerak dibidang pembuatan lingerie dan underware, yang berusaha agar tetap hidup dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan atau keuntungan. Serta tujuannya yang lain adalah dapat melayani dan memenuhi keinginan masyarakat sebaik mungkin. Beberapa bagian atau unit kerja terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, seperti pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan bagian administrasi

personalia melakukan juga pekerjaan bagian perlengkapan, sehingga menyebabkan karyawan tersebut harus menambah jam kerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian alokasi kerja, delegasi wewenang dan disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 715 orang dengan jumlah sampel 123 karyawan dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel pembagian alokasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pembagian alokasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,382 dan nilai t_{hitung} (2,845) > dari pada t_{tabel} (1,661), artinya jika pembagian alokasi kerja baik maka produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN akan meningkat. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel pendelegasian wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pendelegasian wewenang (X_2) adalah sebesar 0,563 dan nilai t_{hitung} (8,766) < dari pada t_{tabel} (1,661), artinya jika pendelegasian wewenang baik maka produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN akan meningkat.

Kata Kunci: pembagian alokasi kerja, delegasi wewenang, disiplin kerja, produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan, pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula (Hasibuan, 2007:125).

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti pembagian kerja dan pendelegasian delegasi wewenang yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus melakukan pembagian alokasi kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu kewenangan yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas (Hasibuan, 2007:245).

PT.SUMBER BINTANG REJEKI adalah perusahaan yang bergerak di industry garment nasionalmasih mengalami suatu masalah atau hambatan.

Beberapa bagian atau unit kerja terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, seperti pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan bagian administrasi personalia melakukan juga pekerjaan bagian perlengkapan,

sehingga menyebabkan karyawan tersebut harus menambah jam kerjanya sehingga berdampak pada produktivitas karyawan tersebut.

Ini berarti masih adanya perangkapan pelaksanaan tugas dari pembagian kerja tersebut. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya itu kurang berjalan dengan baik atau semestinya. Seharusnya bagian administrasi personalia melakukan tugasnya sendiri dan bagian perlengkapan dilakukan oleh karyawan tersendiri. Karena pada masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal. Dengan kata lain karyawan dapat bekerja secara efektif bila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian alokasi kerja yang baik.

Melihat masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN yaitu dengan judul **"PENGARUH PEMBAGIAN ALOKASI KERJA, DELEGASI WEWENANG DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN".**

TINAJUAN PUSTAKA

Pembagian Alokasi Kerja

Menurut Abdul Syani (2007:157), yaitu :

"Pembagian alokasi kerja adalah pemecahan tugas dengan demikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja".

Menurut James A.F. Stoner (2006:169) :

"Pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas".

Dengan demikian pembagian alokasi kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian alokasi 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.

Menurut Wibowo (2007:40), pembagian alokasi kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh, kegiatan penjualan, penagihan dan promosi dapat dikelompokkan menjadi satu, yaitu bidang pemasaran. Kegiatan pembelian bahan, pengawasan proses produksi, dan pengemasan dapat dikelompokkan dalam bidang produksi.

Dengan demikian pembagian alokasi kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, mereka akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi, oleh karena itu dalam organisasi adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya (Siswanto, 2009:265). 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.

Manfaat pembagian kerja adalah agar supaya pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan suatu organisasi, pegawai atau karyawan yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:35).

Pendelegasian Wewenang

Menurut James A.F. Stoner (2006:145) pengertian pendelegasian wewenang :

1. Tugas, adalah suatu kewajiban dalam pekerjaan yang telah ditentukan dalam organisasi, untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam bidang masing-masing jabatan.
2. Kekuasan, adalah suatu pekerjaan yang telah diberikan delegasi wewenang (tugas), penyerahan dari tugas-tugas yang dipercaya, seorang memperoleh kekuasaan secara formal. Misalnya karena adanya surat keputusan dari pimpinan perusahaan yang berwenang.
3. Tanggung jawab adalah suatu pekerjaan yang dilakukan organisasi suatu perusahan yang diperoleh dari atasan terhadap tanggung jawab pekerjaan ataupun kepercayaan yang diberikan.

Menurut Alex. S. Nitisemito (2007:126), untuk kelancaran dalam memberikan delegasi wewenang maka ada beberapa teknis khusus untuk melakukan pelimpahan delegasi wewenang:

1. Tentukan dulu sasaran
2. Tentukan tanggung jawab dan otoritas
3. Berikan motivasi pada bawahan
4. Haruskah bawahan merampungkan pekerjaan.
5. Beritakan latihan
6. Lakukan pengendalian

Menurut Manulang (2007:136), dalam mendelegasikan wewenang agar proses delegasi itu berjalan efektif sedikitnya ada hal harus diperhatikan yaitu:

1. Delegasi wewenang adalah anak kembar siam dengan delegasi tugas dan bila kedua-duanya telah ada harus pula dibarengi dengan adanya pertanggung jawaban. Dengan kata lain, proses delegasi harus mencakup tiga unsur yaitu delegasi tugas, delegasi wewenang dan adanya pertanggung jawaban.
2. Delegasi wewenang yang didelegasikan harus memberikan kepada orang yang tepat baik dilihat dari sudut kualifikasi maupun dari sudut fisik.
3. Mendelegasikan wewenang kepada seseorang harus dibarengi dengan pemberian motivasi.
4. Pejabat yang mendelegasikan kekuasaan harus membimbing dan mengawasi orang yang menerima delegasi wewenang.

Menurut James A.F. Stoner (2006:136), banyak dijumpai para pimpinan yang tampaknya enggan untuk melakukan pelimpahan wewenang dalam organisasi atau perusahan yang dipimpin, keengganan sementara pimpinan untuk melakukan pelimpahan sebagai wewenang dengan alasan sebagai berikut :

1. Perasaan yang tidak aman. Para manajer bertanggung jawab atas kegiatan bawahannya, dan membuat mereka enggan untuk mengambil resiko dan melimpahkan delegasi wewenang.
2. Manajer takut kehilangan kekuasaan bila bawahan terlalu baik melaksanakan tugas.
3. Ketidak mampuan manajer. Sebagian manajer bisa sangat tak teratur atau tidak luwes dalam membuat perencanaan ke depan dan menentukan tugas mana yang harus dilimpahkan kepada siapa atau dalam menciptakan suatu sistem pengendalian atau selalu bisa memantau kegiatan bawahan.
4. Ketidakpercayaan kepada bawahan.

Disiplin Kerja

Menurut Satrohadiwiryo (2007:291) menjelaskan arti disiplin adalah ”Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Veitzzal Rivai (2005:444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku

serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinungan (2010:146) menjelaskan bahwa disiplin kerja itu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang di tetapkan untuk tujuan tertentu. Selanjutnya Keith Davis (1985:366) yang di kutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2001:129) *"Dicipline is management action to enforce organization standar"* disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang di tetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Arfida (2003:36), produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan operasional. Secara filosofis, produktifitas merupakan pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Secara definisi kerja, produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Menurut Hadi (2005:41), pengertian secara operasional mengandung makna peningkatan produktivitas yang dapat terwujud dalam empat bentuk, yaitu :

1. Jumlah produksi yang sama menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang lebih besar dapat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang sama.
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif lebih kecil.

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perlu dikembangkan suatu penilaian terhadap tenaga kerja tersebut. Selain itu produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh sikap kerja seperti, kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan. Produktivitas tenaga kerja merupakan aktivitas yang penting dalam organisasi, karena tenaga kerja membuat tata susunan yang efektif dalam suatu kelompok kerja dalam perusahaan (Hadi, 2005:41).

PENELITIAN TERDAHULU

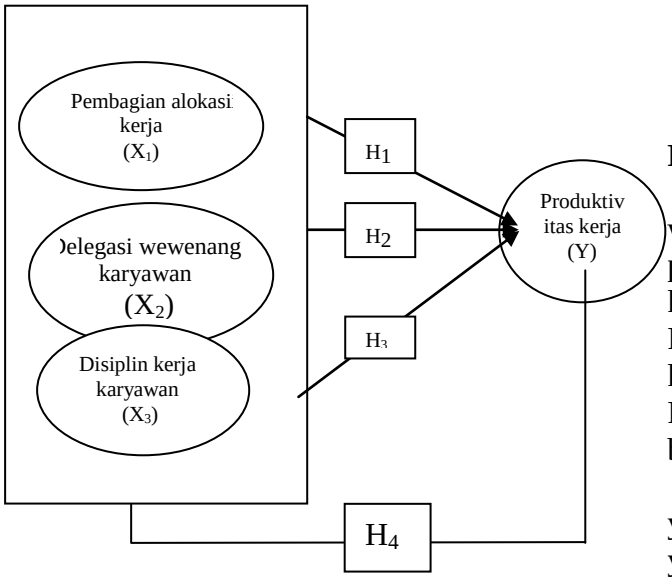
Penelitian Amrulloh (2012) dengan hasil pendelegasian kerja dan delegasi wewenang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Penelitian Dewi (2005) dengan hasil pembagian alokasi berpengaruh terhadap efektifitas kerja karyawan. Penelitian Marco (2010) dengan hasil pembagian shift kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja,pemberian penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Satrioaji (2012) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Marco (2012) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh produktivitas kerja karyawan.

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari uraian pemikiran tersebut diatas ,secara skematis di gambarkan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat di ambil dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Pembagian alokasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI.

2. H2 : Delegasi wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI.

3. H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI.

4. H4 : Pembagian alokasi kerja, delegasi wewenang kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Hadi, 2003:145). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN bagian produksi yang berjumlah 715 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling*, dimana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel dan rumus yang digunakan adalah rumus Isaac dan Michael (2000:170).

Dari perhitungan diatas, sampel yang diperoleh sebanyak 125 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuesioner.

Metode Analisa Data

Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi linier bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a : Konstanta
b : Koefisien Regresi
Y : Produktivitas Kerja

X1 : Pembagian Alokasi Kerja
X2 : Delegasi Wewenang
X3 : Disiplin Kerja
e : *Error term*

Uji Signifikan Parameter Individual

(Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri) maka digunakan Uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata a = 5 % adalah :

1. Ho : p1 = p2 = 0, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Ha : p1 = p2 > 0, ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikasi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan α = 5%) maka Ho diterima.
2. Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan α = 5%) maka Ho ditolak.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah variabel-variabel bebas meliputi pembagian alokasi kerja, wewenang karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata a = 5 % adalah :

1. Ho : p1 = p2 = 0, tidak ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Ha : p1 = p2 > 0, ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678[a]	.460	.446	2.28469

Dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai F hitung < nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan a = 5%) maka Ho diterima artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai F hitung > nilai F tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan a = 5%) maka Ho ditolak artinya ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

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

Keterangan :
KD : Koefisien Determinasi
r : Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Determinasi (Ajd.R^2)

HASIL UJI T

Pembagian Alokasi Kerja

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (2,845) > dari pada t_{tabel} (1,661). Sehingga t_{hitung} berada di daerah penolakan Ho atau daerah penerimaan Ha, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh positif antara variabel pembagian alokasi kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Uji Hipotesi Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja

hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (2,845) > dari pada t_{tabel} (1,661). Sehingga t_{hitung} berada di daerah penolakan Ho atau daerah penerimaan Ha, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh positif antara variabel pembagian alokasi kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y). hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} (33,737) > F_{tabel} (3,091) dan sign (0,000) < sign α (0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh antara variabel pembagian alokasi kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel pembagian alokasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pembagian alokasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,382 dan nilai t_{hitung} (2,845) > dari pada t_{tabel} (1,661), artinya jika pembagian alokasi kerja baik maka produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Wibowo (2007:40).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel pendelegasian wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pendelegasian wewenang (X_2) adalah sebesar 0,563 dan nilai t_{hitung} (8,766) > dari pada t_{tabel} (1,661), artinya jika pendelegasian wewenang dapat dikendalikan maka produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN akan meningkat. Jadi ini sesuai dengan penjelasan dari dari Daft (2006:5).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah sebesar 0,197 dan nilai t_{hitung} (2,067) > dari pada t_{tabel} (1,661), artinya jika disiplin kerja dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sastrohadiwiryo (2007:291).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dari variabel pembagian alokasi kerja, pendelegasian wewenang dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} (33,737) > F_{tabel} (3,091) dan sign (0,000) < sign α (0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh antara variabel pembagian alokasi kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel pembagian alokasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pembagian alokasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,382 dan nilai t_{hitung} (2,845) > dari pada t_{tabel} (1,661),

artinya jika pembagian alokasi kerja baik maka produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN akan meningkat.

2. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel pendelegasian wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pendelegasian wewenang (X_2) adalah sebesar 0,563 dan nilai t_{hitung} (8,766) < dari pada t_{tabel} (1,661), artinya jika pendelegasian wewenang baik maka produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN akan meningkat.
3. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah sebesar 0,197 dan nilai t_{hitung} (2,067) < dari pada t_{tabel} (1,661), artinya jika disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN akan meningkat.
4. Ada pengaruh yang positif signifikan dari variabel pembagian alokasi kerja, pendelegasian wewenang dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} (33,737) > F_{tabel} (3,091) dan sign α (0,05) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh antara variable pembagian alokasi kerja (X_1), pendelegasian wewenang (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka perlu kiranya peneliti memberikan beberapa saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN meningkatkan pembagian alokasi kerja dengan mempertimbangkan faktor kemampuan dari karyawan.
2. Hendaknya pihak PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN meningkatkan pendelegasian wewenang dengan mempertimbangkan rasa tanggung jawab karyawan.
3. Hendaknya pihak PT SUMBER BINTANG REJEKI SAMBAN meningkatkan disiplin kerja dengan mempertimbangkan rasa tanggung jawab karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Syani. 2007. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Abdul Syani. 2007. *Sosiologi, Skematika, Teori, Dan Terapan* . Jakarta: PT. Bumi. Aksara.

Alex. S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia: Jakarta.

Arfida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Daft Richard L. 2006. *Manajemen*, Edisi Keenam Jakarta: Salemba Empat.

George R. Terry. 2004. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan*. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hadi, Sutrisno. 2003. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Yogyakarta.

Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE.

Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Indriantoro dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE: Yogyakarta.

Isaac dan Michael. 2000. *Assessing Vocabulary*. Cambridge: Cambridge University Press.

James. A. F Stoner. 2006. *"Manajemen"*, Jilid 1, Jakarta: Erlangga.

Lubis. 2007. *Metode Riset untuk Desain Komunikasi*. Visual. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Manulang. 2007. *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Supranto. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

The Liang Gie. 2002. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.

Umar, Husein. 2001. *Metodologi Penelitian*, Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.