

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP PRESTASI KERJA PADA G-SPORTS CENTER PADANG.

Oleh

¹Jeki Ali Akbar, ²Yulna Dewita Hia, S.Pd, Mm, ³Sri Wahyuni, S.,Pd, M.Pd

¹Mahasiswa Pendidikan Ekonomi, ²Dosen Stkip Pgri Sumbar, ³Dosen Stkip Pgri Sumbar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh pembagian kerja dan pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja pada *G-Sports Center Padang*. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada *G-Sports Center Padang* 2014, berjumlah 57 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode sampling penuh dengan jumlah sampel 57 orang. Pembagian kerja (X1) dan pendelegasian wewenang (X2) diperoleh dari penyebaran kuesioner atau angket yang sebarakan kepada karyawan sedangkan hasil prestasi kerja (Y) diperoleh dari dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis induktif yang terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Pembagian kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada *G-Sports Center Padang*, 2. pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada *G-Sports Center Padang*, 3. Lingkungan keluarga dan motivasi belajar siswa berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pada *G-Sports Center Padang*. Berdasarkan penelitian ini maka disarankan kepada karyawan, untuk lebih memperhatikan lagi pembagian kerja dan pendelegasian wewenang dalam proses pekerjaan dalam upaya untuk lebih mengoptimalkan prestasi kerja pada *G-Sports Center Padang*.

Kata Kunci : *Pembagian Kerja, Pendelegasian Wewenang,*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Perusahaan merupakan kumpulan dari orang-orang dan peralatan operasionalnya. Sehingga upaya pencapaian tujuan dalam memaksimalkan keuntungan dan berhasil atau tidaknya suatu misi perusahaan untuk mencapai tujuan, ditentukan oleh individu yang menjalankan dan manajemen yang melaksanakannya. Masalah manajemen sumber daya manusia akan selalu ada bila perusahaan masih menjalankan aktivitasnya.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi seorang manager dalam menggerakkan karyawannya, agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif bagi perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Seorang manager kantor dalam menggerakkan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan harus mempunyai ilmu pengetahuan dan seni, agar karyawan mau melakukannya. Untuk itulah dibutuhkan sebuah organisasi yang akan menghimpun dan melindungi karyawan.

Organisasi merupakan sarana yang paling berhubungan dengan penetapan kerja, yang diberikan kepada karyawan yang ditempatkan dalam bidang atau wewenangnya. Sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat terkoordinasi oleh atasan kepada bawahan dari puncak manajemen sampai kepada unit-unit yang terkecil.

Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur tidak akan mengalami hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif dan begitu pula sebaliknya, bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur akan mengalami hambatan. Disebabkan tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Menurut (Assauri, 2008: 5) pembagian kerja adalah usaha manusia untuk meningkatkan usahanya. Dan Menurut (Hasibuan, 2007: 65) wewenang (*authority*) merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan/ atau aktivitas dalam suatu perusahaan. Pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan pembagian kerja pendelegasian wewenang kepada karyawan akan menciptakan konflik didalam perusahaan yang akan mengakibatkan kemacetan dalam operasional pekerjaan dalam perusahaan, serta akan berdampak pada kerugian perusahaan.

G-Sports Center Padang adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa olah raga dan makanan, yang berusaha berkembang dan tampil dengan tujuan untuk meraih keuntungan serta dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dengan sebaik mungkin. Berdasarkan data dari *G-Sports Center* Padang terlihat bahwa dalam 6 Bulan belakangan ini, *G-Sports Center* Padang telah terjadi pergantian 25 Orang pegawai. Pergantian pegawai di *G-Sports center* Padang terjadi karena kurangnya pengalaman kerja karyawannya sehingga sering terjadinya kelalaian pekerjaan oleh karyawan.

Dari data yang diambil dari *G-Sports Center* Padang didapatkan data tentang pergantian karyawan yang dapat dilihat pada table 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pergantian Karyawan

No	Nama	Nama	Jabatan
1	Dolli indra	Dori Rakas	Training
2	Irfan	Pino Hamdani	Training
3	Reci Mela	Melza Gauri	Personalia
4	Nola Febrida	Siska desta	Administration
5	Budiyanto	Sarjoni	Futsal
6	Haries Pesta	Benny Piliang	swimming pool
7	Jamiluddin	Marini	GYM
8	Anis Jayanti	Yola Roza	GYM
9	Eko Sodeng	Donni Aksar	Badminton
10	Nofriandi	Alfi Piling	gOlf simulator
11	Putri Afrians	Nofri Putra	gOlf simulator
12	Mike Ismira	Fitri Maya Sari	Service
13	Basriwan	Rully	Service
14	Hengki	Robbi Randika	Service
15	Suryono	Riski Suliarto	Service
16	Asbul Hendra	Dinno Frizal	Service
17	Zekri	Regi	Service
18	Samsul Bahri	Dedi Hartono	Kitchen
19	Wetrianto	Hapit Hisdayat	Kitchen

20	Seng Boy	Susanto	GRO
21	Veronika	Rahma Dita	GRO
22	Selvi Seria	Reesti Silla	Sales
23	Yunia	lin Astika	Marketing executive
24	Vega Afliangsi	Alfrima Dona	Zone café
25	Surya Despratama	Hasanul Arifin	Zone café

Sumber: G-Sports Center Padang

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diperoleh data nama karyawan dalam melakukan kegiatan rutinnya, Unit-unit kerja di *G-Sports Center Padang* terdiri dari sub bagian Training, Personalia, Administration, Futsal, Swimming Pool, Game, Badminton, Golf Simulator, Head, Service, Kitchen CDP, Marcom Eksekutive, GRO, Event Eksekutive, Sales, And Marketing Eksekutive, Purchasing, Dan Store Kever. *G-Sports Center Padang* memberikan pelayanan olah raga mengenai golf simulator, badminton, futsal, swimming pool, kyudo, fitness, dan keuntungan pelanggan didalam *G-Sports Center Padang* juga bisa menikmati menu-menu makanan dan minuman pilihan setelah olah raga di zone cafe.

G-Sports Center Padang menginginkan agar semua karyawannya dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik dengan pembagian kerja dan mendelegasiakan karyawan sesuai dengan bakat yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, serta bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya diberikan bonus 10% dalam bulan tersebut. dalam hal ini *G-Sports Center* masih mengalami suatu masalah yaitu Pada bagian unit kerja ini masih terlihat adanya pelanggaran tata tertib kerja yang kurang baik, dimana pelanggaran kedisiplinan, sering datang terlambat, sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, sering terjadi oleh karyawan sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada pelayanan pada *G-Sports Center Padang* terhadap pelanggan, sehingga pelanggan merasa tidak puas terhadap pelayanan tersebut. hal ini dapat dilihat pada lampiran hal.

Di *G-Sports Center Padang* terjadi pembagian kerja disetiap unit departemen yang terdiri dari 2 shift yaitu shift siang dan shift malam serta dalam melakukan pekerjaannya setiap karyawan diminta untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya masing-masing sesuai dengan jam kerja masing-masing. 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 kerja yang baik.

Disebabkan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang itu sangat penting. Penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting bagi kelangsungan hidup organisasi perusahaan, terutama bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif.

Permasalahan ini sangat penting bagi pelaksanaan atau aktifitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada perusahaan yang berjudul **“Pengaruh Pembagian Kerja Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Pada *G-Sports Center Padang*”**

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan *G-Sports Center Padang* dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan

Desember 2013 sampai Januari tahun 2014, yang berjumlah 57 orang karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner atau angket. Sebelum digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian, angket terlebih dahulu di uji cobakan kepada Karyawan Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas angket tersebut. validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuatu instrumen, Arikunto (2006:170). Uji validitas menggunakan *Product Moment Correlation*. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, Arikunto (2006:188). Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Berdasarkan hasil uji coba tersebut, dari 41 pernyataan 39 dinyatakan valid dan reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif. Analisis deskriptif yang dipakai dalam penelitian ini adalah persentase, rata-rata, standar deviasi, dan TCR. Untuk analisis induktif digunakan analisis regresi berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dari hasil pengumpulan data, untuk variabel prestasi kerja diperoleh rata-rata 4,44 dengan TCR 88,87 yang dikategorikan sangat baik. Sementara itu, untuk variabel pembagian kerja diperoleh rata-rata 4,45 dengan TCR 91,22 yang dikategorikan sangat baik. Dan untuk pendelegasian wewenang diperoleh rata-rata 4,54 dengan TCR 90,9 yang dapat dikategorikan sangat baik.

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* diperoleh Asymp. Sig. (2-tailed) untuk variabel $X_1 = 0,230$, $X_2 = 0,272$ dan Sig $Y = 0,642$. Dengan demikian dapat dinyatakan semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *Plot (scatterplot)*, jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa dari variabel X_1 dan X_2 adalah 1 dengan VIF 1, maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, maka dilakukan analisis regresi berganda dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi	t-hitung	Sig
Constant	8,349	0,655	0,515
Pembagian kerja (X1)	0,436	1,807	0,076
Pendelegasian wewenang kariawan (X2)	1,291	5,688	0,000

Berdasarkan tabel di atas di dapat skor konstanta $a = 8,349$; dan koefisien regresi linier berganda $b_1 = 0,436$; $b_2 = 1,291$. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$\hat{Y} = 8,349 + 0,436X_1 + 1,291X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut diketahui nilai konstanta sebesar 8,349 artinya jika pembagian kerja (X_1) dan pendelegasian wewenang (X_2) nilainya adalah 0, maka hasil belajar (Y) nilainya adalah 8,349.

Sementara itu, koefisien determinasi berguna untuk menunjukkan seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil olahan data diperoleh nilai R Square Adjusted 0,460 yang artinya prestasi kerja sebesar 46% disumbangkan oleh pembagian kerja dan pendelegasian wewenang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1) Hipotesis 1

Hipotesis 1, terdapat pengaruh tapi tidak signifikan antara pembagian kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y). Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, dengan cara membandingkan taraf signifikansi yang didapat dari hasil pengolahan data untuk masing-masing variabel dengan taraf nilai signifikansi penelitian yakni sebesar 0,05. Untuk variabel pembagian kerja (X_1) didapatkan nilai signifikansi dari hasil pengolahan data sebesar 0,076, nilai ini lebih besar dari taraf signifikansi yang ditentukan dalam penelitian yakni sebesar 0,05, atau dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Dari hasil olahan data didapat nilai t-hitung sebesar 1,807 dan nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 2,0032, maka artinya **Ho ditolak dan Ha diterima**.

2) Hipotesis 2

Hipotesis 2, terdapat pengaruh yang signifikan antara pendelegasian wewenang (X_2) terhadap prestasi kerja (Y). Untuk variabel pendelegasian wewenang (X_2) didapat nilai signifikansi dari hasil pengolahan data sebesar 0,000 dan nilai ini jelas lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditentukan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,05, atau dengan cara membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikansi 0,05. Dari hasil olahan data didapat nilai t-hitung sebesar 5,688 dan nilai ini lebih besar dari t-tabel yakni sebesar 2,0032, maka artinya **Ha diterima dan Ho ditolak**.

Pembahasan

1. Pengaruh pembagian kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y)

Menurut (Rivai, 2003: 211-213) Penempatan kerja (*job staffing*) terbagi atas 2 cara: karyawan baru dari luar perusahaan. Karyawan lama yang ditempatkan ditempat baru (implacement) atau penempatan internal. Sering terjadi penempatan internal tanpa orientasi, karena karyawan lama dianggap telah mengetahui segala sesuatu tentang perusahaan. Beban Kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.

Pembagian kerja berdasarkan analisis memperlihatkan telah berjalan cukup baik hal ini terlihat dari skor rata-rata 4,56 dan TCR 91,22%. Secara umum angka ini menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh baik kepada prestasi kerja karyawan G- sports center padang.

Jadi dari hasil analisis frekuensi pembagian kerja dapat diartikan semakin cepat dilakukan pembagian kerja tentang pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahlian maka semakin baik hasil prestasi karyawan yang diperoleh perusahaan. Hal ini senada dengan hasil penelitian Prof DR. Hj. Sri Mintarti SE, M.Si, Dan Robiansyah SE. M.Sc. (2011) Pembagian kerja dan Wewenang karyawan, ini ternyata memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Secara umum angka rata-rata skor memperlihatkan kategori baik, Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis pembagian kerja memperlihatkan berpengaruhnya pada prestasi kerja karyawan G-Sports Center Padang. Maka dari hal tersebut dapat dirumuskan bahwa semakin tinggi atau sering pembagian kerja antar karyawan dilakukan menurut bidang keahliannya maka semakin meningkat atau sebangkin bagus prestasi kerja karyawan yang diperoleh perusahaan.

Maka untuk itu pembagian kerja harus dilakukan perusahaan dengan cepat dan agar prestasi karyawan semangkin meningkat lebih baik. Perusahaan dapat mengetahui apa yang dialami, kelebihan, kekurangan dan dibutuhkan karyawannya dalam bekerja. Jadi apabila seseorang dapat menepatkan posisi sesuai keahliannya maka dapat meningkatkan prestasi kerja dia.

Dihat dari masing-masing indikator, secara umum dapat dikatakan pembagian kerja di G-Sports Center Padang berada pada kategori cukup baik. Hasil ini menunjukkan pembagian kerja sudah berjalan cukup baik. Baiknya pembagian kerja berdampak positif terhadap prestasi kerja yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dinyatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dapat dirumuskan semakin baik pembagian kerja karyawan maka semakin meningkat prestasi karyawan. Berarti penelitian ini terbukti yaitu pembagian kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan hasil t hitung = 1,807 dengan sig 0.076 pada alfa 0.05. Berarti t hitung lebih besar dari sig pada alfa = 0.05

2. Pengaruh pendelegasian wewenang kerja terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi pendelegasian wewenang kerja karyawan semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Pengaruh pembagian kerja (X1) dan pendelegasian wewenang kerja terhadap prestasi kerja tersebut adalah sebesar 46% selebihnya di pengaruhi oleh faktor lain.

Menurut (Hasibuan, 2007: 65) wewenang (*authority*) merupakan dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakukan kegiatan/ atau aktivitas dalam suatu perusahaan. Pendelegasian wewenang (*delegation of authority*) adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegate untuk dikerjakannya atas nama delegator. Menurut "Ralph C. Davis" dalam buku (Hasibuan, 2007: 72) pendelegasian wewenang hanyalah tahapan dari suatu proses ketika penyerahan wewenang, berfungsi melepaskan kedudukan dengan pelaksanaan pertanggung jawaban.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Menurut "harold koontz and cyril o'donnel" dalam buku (Hasibuan, 2007: 72) pendelegasian wewenang merupakan pokok yang didapat kembali oleh semua pemberi wewenang. Menurut "louis a. Allen" dalam buku (Hasibuan, 2007: 72) pendelegasian wewenang adalah dinamika manajemen. Proses yang diikuti oleh seseorang manajemen dalam pembagian kerja yang dipikulkan kepadanya, sehingga dia melakukan bagian kerja itu hanya karena penempatan organisasi

yang unik, dapat mengerjakan dengan efektif, sehingga dia dapat memperoleh orang lain untuk membantu pekerjaan yang tidak dapat dia kerjakan. Secara keseluruhan pendelegasian wewenang kerja G- Sports Center Padang adalah baik dengan rata-rata skor 4,54 dan TCR sebesar 90,9%.

3. Pengaruh Pembagian Kerja (X_1) dan Pendelegasian Wewenang (X_2) Secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil analisis data ditemukan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi secara bersama-sama terdapat pengaruh pembagian kerja dan pendelegasian wewenang terhadap prestasi kerja di G-Sports Center Padang. Dari hasil uji F tes didapat nilai $F_{hitung} = 24,855$ dengan probabilitas signifikansi 0,000, karena probabilitas jauh lebih kecil dari $= 0,05$ maka variabel independen pembagian kerja (X_1) dan pendelegasian wewenang (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja di G-Sports Center Padang.

Sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2010:87) penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya, dengan adanya evaluasi tersebut akan terlihat karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau sangat rendah. Dari pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pembagian kerja dan pendelegasian wewenang sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja di G-Sports Center Padang.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapatnya pengaruh pembagian kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan G-Sports Center Padang adalah sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pembagian kerja karyawan maka hasil prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi atau meningkat. Pembagian kerja berdasarkan analisis memperlihatkan telah berjalan cukup baik hal ini terlihat dari skor rata-rata 4,56 dan TCR 91,22%. Dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,807 > t_{tabel}$ sebesar 2,0032 dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh pembagian kerja (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan G- Sports Center Padang adalah sangat baik.
2. Terdapatnya pengaruh pendelegasian wewenang (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan G- Sports Center Padang adalah sangat baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik pendelegasian wewenang karyawan maka hasil prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi atau meningkat dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Pembagian kerja berdasarkan analisis memperlihatkan telah berjalan cukup baik hal ini terlihat dari skor rata-rata 4,55 dan TCR 90,9%. Pengaruh pendelegasian wewenang (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) karyawan G- Sports Center Padang adalah sangat baik.
3. Penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel pembagian kerja (X_1) dan pendelegasian wewenang kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Y) G- Sports Center Padang. dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti semakin baik pembagian kerja maka pendelegasian wewenang kerja untuk bekerja akan semakin tinggi. Tingginya pendelegasian wewenang kerja karyawan, maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan pada :

1. Disarankan kepada karyawan agar percaya diri dan menunjukkan kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, menilai kemampuan memimpin, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja, lebih memperhatikan masalah yang dihadapi perusahaan, dan mempunyai pendelegasian wewenang yang tinggi dalam bekerja.
2. Kepada perusahaan agar dapat membangkitkan pendelegasian wewenang kerja agar karyawan dalam mengambil keputusan, cara berkomunikasi, pemberian motivasi dan kekuasaan yang positif, untuk pembagian kerja karyawan dalam menentukan promosi karyawan, transfer karyawan dan demosi karyawan untuk mau bekerja dengan baik sesuai dengan jadwalnya.
3. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil yaitu pembagian kerja dan pendelegasian wewenang serta diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan seperti factor kepemimpinan, motivasi, kemampuan, komunikasi, lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Assauri, Sofjan. 2008. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibaan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- 2010. *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Prof DR. Hj. Mintarti, Sri SE, M.Si, & Robiansyah SE. M.Sc. 2011. *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Galangan Balik Papan Utama*. volume, 1, 18. Diakses tanggal 3 September 2012.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada