

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK KANTOR  
CABANG MATARAM**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN DIVISION OF WORK AND EMPLOYEE  
PERFORMANCE OF PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)  
PERSERO TBK MATARAM OFFICE***



**Oleh :**

**AFRASIANA H. INDAH**

**NIM. 216120078**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
2020**

**SKRIPSI**

**HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK KANTOR  
CABANG MATARAM**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN DIVISION OF WORK AND EMPLOYEE  
PERFORMANCE OF PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)  
PERSERO TBK MATARAM OFFICE***

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Serjana Strata Satu (S1) Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram



Oleh :

**AFRASIANA H. INDAH**

**NIM. 216120078**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TERBUKA  
KANTOR CABANG MATARAM**

Disusun Oleh :

AFRASIANA H. INDAH

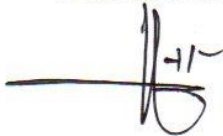
NIM. 216120078

Skripsi ini saya susun dalam rangka memenuhi dan melengkapi persyaratan untuk meraih gelar Sarjana (S1) pada Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.

Telah mendapat persetujuan pada tanggal, 09 juli 2020

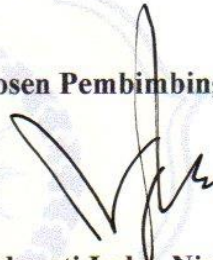
Menyetujui

**Dosen Pembimbing I**



Drs. Amil, M.M  
NIDN : 0831126204

**Dosen Pembimbing II**



Nurul Hidayati Indra Ningsih, S.E., M.M  
NIDN : 0806039101

Menyetujui :

Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram



Ketua



Lahu Hendra Maniza, S.Sos, MM  
NIDN : 0828108404

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TERBUKA KANTOR CABANG  
MATARAM

Oleh :

AFRASIANA H. INDAH

NIM. 216120078

pada tanggal, 14 juli 2020

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Dengan Baik dan  
Telah Disahkan Untuk Meraih Gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) Pada Progam Studi  
Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram.

Tim Penguji :

Drs. Amil, M.M  
NIDN : 0831126204

(PU) (.....)

Nurul Hidayati Indra Ningsih, S.E.,M.M  
NIDN : 0806039101

(PP) (.....)

Amin Saleh, S.Sos.,M.I. KOM.  
NIDN : 0831128310

(PN) (.....)

Mengetahui,

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Mataram

Dekan,



Dr. H. Muhammad Ali, M.Si.

NIDN. 0806066801



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Afrasiana H. Indah

Nim : 216120078

Jenjang : S1 (Strata 1)

Prodi : Administrasi Bisnis

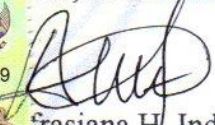
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Judul Skripsi : “Hubungan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero TBK Kantor Cabang Mataram”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan penguji bukan merupakan pengambilan alihan tulisan atau pikiran orang lain. jika dikemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian besar, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Mataram, 05 Mei 2020



  
Afrasiana H. Indah  
NIM. 216120078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
**UPT. PERPUSTAKAAN**

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat  
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906  
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : [upt.perpusummat@gmail.com](mailto:upt.perpusummat@gmail.com)

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN  
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : APRASIANA H. INDAH  
NIM : 216.120.078  
Tempat/Tgl Lahir : Raci, 21 Maret 1997  
Program Studi : Administrasi Bisnis  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
No. Hp/Email : 082 340 818 599  
Jenis Penelitian :  Skripsi  KTI  .....

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARTAWAN  
PT. BANE TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK  
KANTOR CABANG MATARAM

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 10 Agustus 2020

  
APRASIANA H. INDAH  
NIM. 216 120 078

Mengetahui,  
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT  
  
Iskandar, S.Sos., M.A.  
NIDN. 0802048904

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Raci Kabupaten Manggarai Tengah, Nusa Tenggara Timur, 21 Maret 1997 sebagai putri pertama dari empat (4) bersaudara, Ayahanda bernama Adrianus Pulak dan Bunda Bernama Kornelia Jemimun.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar (SD ) di SDI Wae Paku pada Tahun 2010, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 2 CIBAL Pada Tahun 2013, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 2 CIBAL Pada Tahun 2016. Dan pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi disalah satu Universitas “ Muhammadiyah Mataram” mengambil jurusan ADMINTRASI BISNIS ( Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik).

Tahun 2020 melaksanakan Tri Drama Perguruan Tinggi yaitu, kuliah kerja profesi dan akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studinya selama kurang dari 4 tahun.

## **MOTTO**

Barang siapa yang tidak berani,  
tidak akan mendapat apa-apa

**‘KARTINI’**

Orang boleh pandai setinggi langit, tetapi selama ia tidak menulis  
ia akan hilang di dalam masyarakat dan dari sejarah  
menulis adalah bekerja untuk keabadian

**‘PRAMOEDYA ANANTA TOER’**





## PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur karya ini kupersembahkan untuk :

1. Kepada Ayahanda tercinta Adrianus Pulak dan Bunda Kornelia Jemimun, yang telah mendoakan, memberi motivasi dan dukungan tanpa lelah sehingga skripsi ini dapat menyelesaikan sesuai harapan.
2. Kepada adik-adik Tercinta, Filomena Mutiara Kiwut, Leliosa Elfrida Ansi, Fransiska Marsela Saiman, yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Kepada Keluarga Besar RKCM (Rukun Keluarga Cibul Mataram) yang telah banyak memberi motivasi dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
4. Kepada orang-orang terkasih, Ponsianus Otong, Neni Mariana, Olivia Ra'afriani yang selalu membantu dan menemani banyak hal dalam menyusun skripsi ini.
5. Kepada teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis angkatan 2016.
6. Kepada Almamater Tercinta Universitas Muhammadiyah Mataram.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan yang maha Esa, lagi maha pengasih dan maha penyayang yang telah memberikan rahmat, dan perlindunganya kepada saya, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “*Hubungan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Persero TBK Cabang Mataram*”.

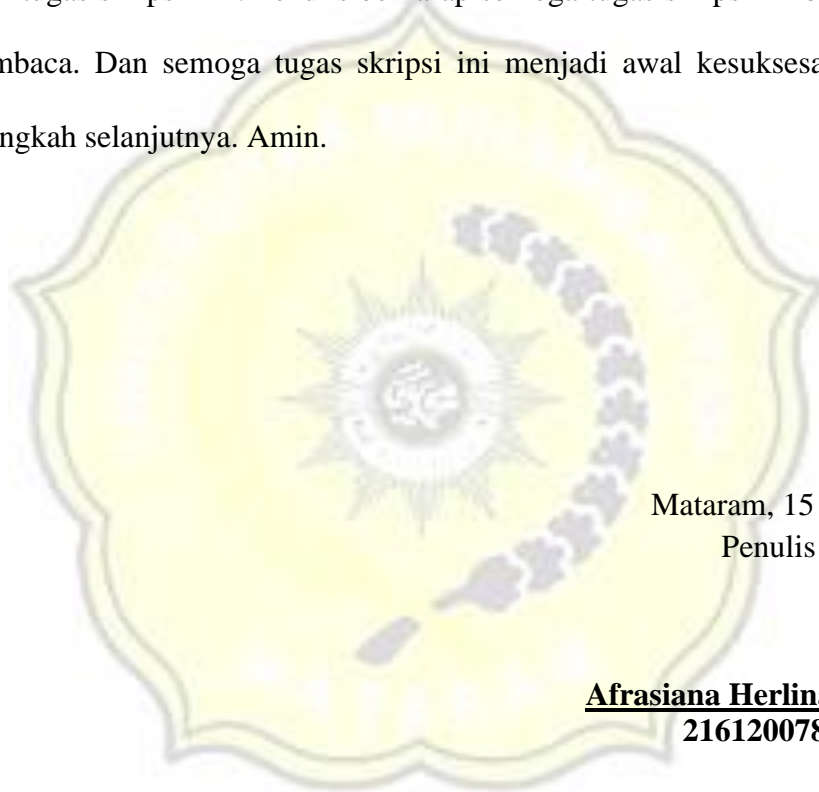
Penulis juga menyadari selesainya penulisan skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram, Sekaligus dosen pembimbing akademik saya yang telah meluangkan waktu guna memberikan motivasi yang berguna bagi saya.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM. selaku Kaprodi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Bapak Drs. Amil, MM sebagai dosen pembimbing I.
5. Bunda Nurul Hidayati Indra Ningsih, SE.,MM, selaku dosen pembimbing II.
6. Kedua orangtua tercinta saya, yang telah memberikan do'a, dukungan dan motivasi. Terima kasih segala pengorbanan yang tidak ternilai. Semoga Tuhan membalas semua kebaikan mereka ya Tuhan.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan ilmu pengetahuan sehingga dapat menjadikan bekal bagi penulis untuk kehidupan mendatang.

8. Serta teman-teman seperjuang Ilmu Administrasi Bisnis angkatan 2016.

Akhirnya penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Maka dari penulis mohon maaf apabila ada salah kata dari penulisan tugas skripsi ini. Penulis berharap semoga tugas skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Dan semoga tugas skripsi ini menjadi awal kesuksesan penulis dalam langkah selanjutnya. Amin.



Mataram, 15 Juni 2020  
Penulis

**Afrasiona Herlina Indah**  
**216120078**

**HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN)PERSERO TBK  
KANTOR CABANG MATARAM**

**AFRASIANA HERLINA INDAH**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan pembagian kerja yang terdiri dari lingkungan fisik pekerjaan, jadwal kerja alternatif, aspek legalitas, pasar tenaga kerja dengan kinerja karyawan Pt. pada Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket), Observasi, dan Dokumentasi. Analisis instrumen penelitian yang digunakan adalah uji Validitas dan Uji reabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah Uji regresi linier dan uji statistik (Uji t).

Hasil analisis data menggunakan regresi linier sederhana yaitu terdapat hubungan yang positif antara Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji t, Pembagian Kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan berdasarkan hasil Koefisien Determinasi hubungan antara Pembagian Kerja sebesar 64,9%.

**Kata Kunci : Pembagian Kerja, Kinerja Karyawan.**



**THE RELATIONSHIP BETWEEN DIVISION OF WORK AND EMPLOYEE  
PERFORMANCE OF PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) PERSERO TBK  
MATARAM OFFICE**

**AFRASIANA H. INDAH**  
**216120078**

**Abstract**

The aim of this research is to analyze the relationship of a working division consisting of the physical environment of the work, alternative work schedule, legality aspect, and labor market with the performance of employees at the Bank Tabungan Negara (BTN) Persero, branch of Mataram Office. This research is a quantitative study. Data collection techniques used questionnaires, observations, and documentation. Analysis of the research instrument used is validity and reliability test. The method of analyzing data used is linear regression tests and statistical tests (T-test).

The result of data analysis using simple linear regression is there is a positive relationship between the divisions of work on the employee's performance. The T-test result was the division of work has a significant relationship to the employee's performance and the determination coefficient of the relationship between the divisions of work was 64.9%.

Keywords: divisions of work, employee's performance.

**MENGESAHKAN**  
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA  
MATARAM 11 Agustus 2000  
**KEPALA**  
LABORATORIUM BAHASA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM



( Humaira, M. Pd. )

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penulisan.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	8
2.2. Landasan Teori.....	11
2.2.1. Pembagian Kerja .....	11
2.2.2. Kinerja Karyawan .....	14
2.2.3. Bank .....	17
2.2.4. Hubungan Pembagian Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	19
2.3. Kerangka Berpikir .....	20
2.4. Hipotesis Penelitian.....	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Pendekatan Penelitian .....	21
3.2. Jenis Penelitian .....	21
3.3. Lokasi Penelitian .....	22
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	23
3.4.1. Jenis Data .....	23
3.4.2. Sumber Data.....	23
3.5. Populasi dan Sampel .....	23
3.5.1. Populasi.....	23
3.5.2. Sampel.....	24
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	24
3.6.1. Kuesioner (Angket).....	25

3.6.2. Observasi.....	25
3.6.3. Dokumentasi .....	26
3.7. Klarifikasi Variabel Penelitiandan Variabel Operasional Variabel ..	27
3.7.1. Klarifikasi Variabel Penelitian.....	27
3.7.2. VariabelOperasional Variabel.....	27
3.8. Teknik Analisis Data .....	28
3.8.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	28
3.8.2. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	29
3.8.3. Uji Hipotesis (Uji t.....	29
3.8.4. Uji Koefisien Determinasi .....	30
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum .....	31
4.2. Struktur Organisasi PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO)Tbk.K C Mataram.....	34
4.3. Karakteristik Responden .....	35
4.3.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
4.3.2. Responden Berdasarkan Usia .....	36
4.3.3. Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	37
4.3.4. Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
4.4. Teknik Analisis Data .....	38
4.4.1. Uji Validitas .....	38
4.4.2. Uji Reliabilitas .....	40
4.4.3. Regresi Linier Sederhana .....	41
4.4.4. Uji Parsial (Uji T) .....	42
4.4.5. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	43
4.5. Pembahasan.....	45
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
5.1. Kesimpulan .....	46
5.2. Saran.....	46
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Realiabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.8 Hasil Uji t

Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Bank BTN KC Mataram



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dunia yang semakin global berpengaruh dalam bidang manajemen perusahaan. Perusahaan pada dasarnya terdiri dari kumpulan orang-orang dan peralatan operasionalnya. Sumber daya manusia menjadi kunci dari keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Upaya pencapaian tujuan dalam memaksimalkan keuntungan ditentukan oleh individu-individu yang menjalankan manajemen perusahaan. Manajemen menjadi semakin penting seiring dengan perkembangan jaman, begitu juga organisasi tanpa manajemen akan menjadi sulit.

Manajemen sebagai alat bagi manajer melakukan kegiatan-kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan, sedangkan organisasi adalah wadahnya. Setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan selalu dihadapkan pada masalah bagaimana organisasinya dapat berjalan dengan baik (Sutarto: 2002:8). Sutarto juga mengemukakan masalah yang umum terjadi dalam sebuah organisasi, seperti: para pejabat tidak mengetahui dan meyakini tujuan organisasi, adanya pembentukan satuan organisasi yang tidak berlandaskan pada pengembangan volume kerja, terjadinya perangkapan tugas pada satu bagian sedangkan di bagian lain terjadi kekosongan pekerjaan.

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

dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti pembagian kerja dan kinerja karyawan yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

Menurut Muhyadi (1989: 116), Pembagian kerja merupakan prinsip yang paling penting dalam organisasi, Litterer (1973) berpendapat, “*Probably the most important single concept in analysing organizations is the division of work*”, artinya dalam analisis organisasi, pembagian kerja merupakan komponen yang paling penting. Menurut Baedhowi (2007: 121), “Pembagian kerja merupakan sebuah kegiatan yang menjelaskan mengenai kewajiban dan kualifikasi yang ada dalam suatu pekerjaan berdasarkan analisis pekerjaan”.

Pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Oleh karena itu, dalam penempatan karyawan harus menggunakan prinsip *the right man in the right place*. Pembagian kerja harus rasional/objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like and dislike* (wikipedia.org). Adanya prinsip orang yang tepat ditempatkan yang tepat (*the right man in the right place*) akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja. Kecerobohan dalam pembagian kerja akan berpengaruh kurang baik dan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaan. Oleh karena itu, seorang manajer yang berpengalaman akan menempatkan pembagian kerja sebagai prinsip utama yang akan menjadi titik tolak bagi prinsip-prinsip lainnya. Sehingga pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Jika kinerja karyawan baik maka otomatis pembagian kerja juga baik.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa peranan kinerja pegawai sangat penting di dalam suatu organisasi,

hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang hasil dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dalam Sudarmanto (2009:13) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai.

Sedangkan kinerja menurut Griffin (2005:14) bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja menurut Bacal dalam Darma (2005:15) disebutkan bahwa kinerja ditentukan oleh faktor individual, seperti kemampuan dan upaya, tetapi juga oleh faktor-faktor di luar kendali langsung diri kita, keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem di mana kita bekerja dan seterusnya.

PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk merupakan salah satu badan usaha yang kegiatannya bergerak di bidang jasa perbankan dan berusaha agar tetap hidup dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan dan dapat melayani serta memenuhi keinginan masyarakat sebaik mungkin. Dalam melaksanakan seluruh kegiatannya PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik, tetapi dalam hal ini masih mengalami suatu masalah atau hambatan.

Pada bagian unit-unit kerja masih terlihat adanya pembagian kerja yang kurang baik, perangkapan tugas dalam pelaksanaan pembagian tugas masih sering terjadi sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya kurang berjalan dengan baik atau semestinya, karena masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut agar diperoleh hasil yang maksimal. Pendelegasian wewenang dari pimpinan kepada bawahan masih kurang tegas dan kurang luas. Pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan yang mengakibatkan



karyawan tidak percaya diri dan tidak dapat melakukan pekerjaan atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik. Karyawan dapat bekerja secara efektif bila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yaitu dengan mengangkat judul **“Hubungan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram .”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah adalah :

1. Apakah ada hubungan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram?
2. Apakah ada hubungan Lingkungan Fisik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram?
3. Apakah ada hubungan Jadwal Kerja Alternatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram?
4. Apakah ada hubungan Aspek Legalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram?
5. Apakah ada hubungan Pasar Tenaga Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Ingin mengetahui hubungan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram.
2. Ingin mengetahui hubungan Lingkungan Fisik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram?
3. Ingin mengetahui hubungan Jadwal Kerja Alternatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram?
4. Ingin mengetahui hubungan Aspek Legalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram?
5. Ingin mengetahui hubungan Pasar Tenaga Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero Tbk Kantor Cabang Mataram?

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian diharapkan:

#### **1.4.1. Bagi Peneliti**

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dikelas dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

#### 1.4.2. Bagi Praktisi

Memperoleh informasi di dalam menilai pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 1.4.3. Bagi Akademisi

Untuk memberikan wawasan pengetahuan tambahan dan sebagai masukan bagi rekan-rekan mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Mataram.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

## 2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Unsur penelitian	Uraian
1.	Nama	Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Nora Januarti Panjaitan/2016
	Judul	Pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perum bulog sub drivre pematangsiantar.
	Analisis data	Analisis Regresi Linear Berganda
	Tujuan penelitian	untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada perum bulog sub drivre pematangsiantar.
	Populasi dan teknik sampling	<p>Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.</p> <p>Untuk itu, karena jumlah karyawan Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar hanya berjumlah 14 orang maka penulis menetapkan bahwa seluruh populasi menjadi sampel</p>
	Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Perum Bulog Sub Divre Pematangsiantar
	Persamaan	Sama-sama menggunakan uji t
	Perbedaan	Variabel bebasnya meneliti masalah Pembagian Kerja. Variabel terikatnya meneliti masalah Prestasi kerja karyawan.



2.	Nama	Ima Ari Nabasar Tobing / 2017
	Judul	Pengaruh pembagian kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Bayu Mandiri Surabaya.
	Analisis data	Analisis Regresi Linear Sederhana
	Tujuan penelitian	Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan pembagian kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Bayu Mandiri Surabaya.
	Populasi dan teknik sampling	Populasi Penelitian meliputi seluruh karyawan 40 orang, Sampel 10% dari populasi.
	Hasil penelitian	Pembagian Kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan maka hipotesis peneliti diterima.
	Persamaan	Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis uji t
	Perbedaan	Variable bebasnya meneliti masalah pembagian kerja Variable terikatnya meneliti masalah Kinerja Karyawan.
3.	Nama	Tri Silawati Dewi /2005
	Judul	Pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada bagian produk pt. dupantex Kabupaten Pekalongan
	Analisis data	Analisis Regresi Linear Sederhana
	Tujuan penelitian	Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi PT. DUPANTEX Kabupaten pekalongan.
	Populasi dan teknik sampling	Populasi Penelitian meliputi seluruh karyawan bagian produksi PT. DUPANTEX Kabupaten Pekalongan yaitu 1014 orang, Sampel 10% dari populasi.
	Hasil penelitian	Pembagian Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan maka hipotesis peneliti diterima.
	Persamaan	Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis uji t
	Perbedaan	Variabel bebasnya meneliti masalah pembagian kerja variabel terikatnya meneliti masalah wewenang karyawan terhadap prestasi kerja.

4	Nama	Ruth Chaterine/2012
	Judul	Hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan <i>offshore</i> pada divisi <i>quality Assurance quality control</i> di Pertamina Hulu Energi ONWJ LTD Jakarta
	Analisis data	Analisis deskriptif dan analisis korelasi
	Tujuan penelitian	Untuk mengetahui Hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan <i>offshore</i> pada divisi <i>quality Assurance quality control</i> di PT. Pertamina Hulu Energi ONWJ LTD Jakarta.
	Populasi dan teknik sampling	Teknik yang dilakukan dalam penarikan sampel adalah total sampling. dalam penelitian ini besaran sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 35 orang.
	Hasil penelitian	Terdapat hubungan positif agak kuat antara beban kerja dan kinerja karyawan.
	Persamaan	Sama-sama menggunakan uji t
	Perbedaan	Meneliti masalah hubungan beban kerja dan kinerja karyawan.
5.	Nama	Sri Lestari / 2017
	Judul	Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung.
	Analisis Data	Analisis Regresi Linear Sederhana
	Tujuan penelitian	Untuk mengetahui Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Kota Bandung.
	Populasi dan teknik sampling	Dalam penelitian ini besaran sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu 94 orang. Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik sensus.
	Hasil penelitian	Pembagian Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai .
	Persamaan	Sama-sama menggunakan uji t
	Perbedaan	Di teknik Sampelnya menggunakan teknik sensus.

Sumber : Jurnal 2016, 2005, 2014, 2012, 2017.

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1 Pembagian Kerja

## 1. Pengertian Pembagian Kerja

Pengertian pembagian kerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Kelompok dua atau lebih orang yang bekerja bersama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil lebih daripada dilakukan perseorangan. Konsep ini disebut *synergy*. Tiang dasar pengorganisasian adalah pembagian kerja (*division of labor*) yang memungkinkan *synergy* terjadi.

Pembagian kerja merupakan suatu bagian dari *Job Analysis*. *Job analysis is a process to study the patterns of activities to determine the tasks, duties and responsibilities needed for a job* Davis, dkk, (2000:6) yang mengandung arti bahwa analisa jabatan pekerjaan adalah suatu proses untuk meneliti atau mengamati suatu pola aktivitas guna menentukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang diperlukan atas suatu pekerjaan atau jabatan. Sehingga dengan demikian, dari analisa jabatan itulah dapat diketahui pula kualitas personil yang bagaimana dan jumlah berapa diperlukan dalam suatu organisasi untuk mendukung jabatan tersebut. Proses aktivitas ini adalah sebuah upaya dalam menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan. Karena perusahaan akan baik jika sumber daya manusianya mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan baik, spesifik serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja. Analisis jabatan sangat perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan, spesifikasi, pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.

Analisa jabatan pada dasarnya merupakan alat bagi pimpinan organisasi dalam memecahkan masalah ketanaga kerjaan secara manusiawi. Analisa jabatan dapat memberikan manfaat dalam banyak hal seperti Martoyo, (2000:24) antara lain:

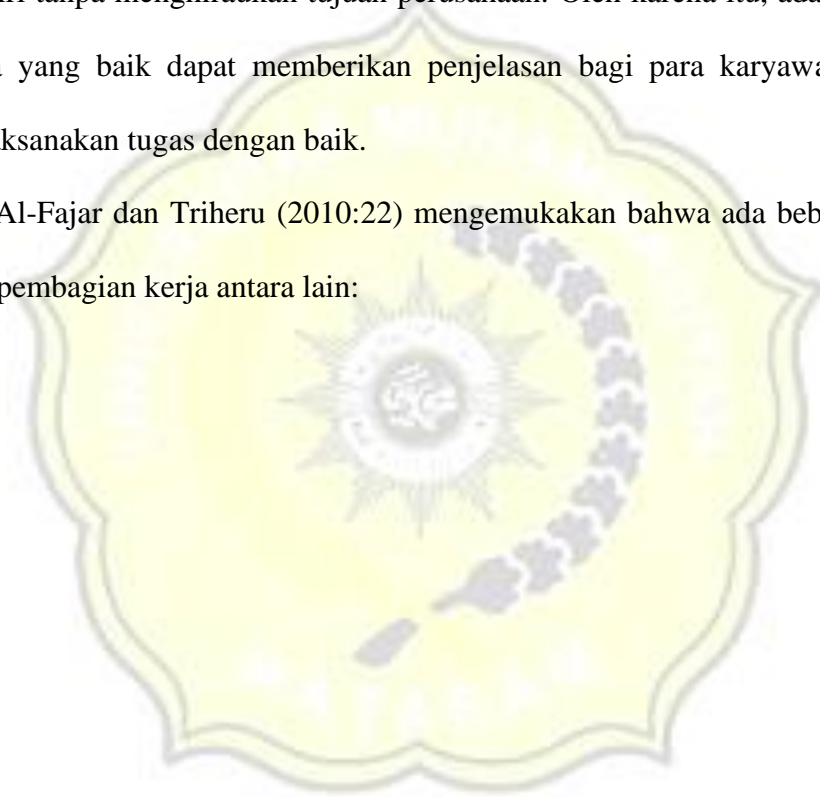
- a. Dalam penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja
- b. Dalam pendidikan

- c. Dalam penilaian jabatan
- d. Dalam perbaikan syarat-syarat pekerjaan
- e. Dalam perencanaan organisasi
- f. Dalam penindakan dan promosi

## **2. Indikator Pembagian Kerja**

Pembagian kerja perlu dilaksanakan secara saksama dengan penuh pertimbangan. Tanpa adanya pembagian kerja, karyawan akan bekerja menurut kemauannya sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, adanya pembagian kerja yang baik dapat memberikan penjelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Siti Al-Fajar dan Triheru (2010:22) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dari pembagian kerja antara lain:



a) Lingkungan Fisik Pekerjaan

Seperti temperature kelembaban, sirkulasi udara, kegaduhan, penerangan dan warna, tempat kerja dapat berpengaruh pada pembagian kerja.

b) Jadwal Kerja Alternatif

Bentuk-bentuk jadwal kerja alternatif seperti jadwal kerja standar (misalnya 8 jam/hari), *flexitime* (pembagian kerja maksimum perhari dibagi 2), pemadatan jam kerja (misalnya waktu kerja seminggu diselesaikan 3 hari), *electronic and industrial cottage* dan telekomunikasi dapat berpengaruh pada pembagian kerja karyawan.

c) Aspek Legalitas

Aspek legalitas seperti undang-undang ataupun peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang menentukan adanya kesamaan hak antara pria dan wanita untuk memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pekerjaan akan berpengaruh pada pembagian kerja.

d) Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja dapat menggambarkan berbagai macam karakteristik tenaga kerja yang membutuhkan kerja. Hal tersebut akan berpengaruh pada pembagian kerja yang di perusahaan. Perusahaan harus menyesuaikan antara karakteristik pekerja dengan kebutuhan perusahaan.

## 2.2.2 Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Pengertian kinerja seringkali disamakan dengan prestasi kerja yaitu prestasi sesungguhnya yang dicapai



oleh pegawai Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa peranan kinerja pegawai sangat penting di dalam suatu organisasi, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong dalam Sudarmanto (2009:13) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kerja yang dapat dicapai.

Sedangkan kinerja menurut Griffin (2005:14) bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja menurut Bacal dalam Dharma (2005:15) disebutkan bahwa kinerja ditentukan oleh factor individual, seperti kemampuan dan upaya, tetapi juga oleh faktor-faktor di luar kendali langsung diri kita, keputusan-keputusan yang diambil oleh orang lain, sumber daya yang tersedia, sistem dimana kita bekerja dan seterusnya.

Menurut Johns (1996:167) pengertian kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Robbins (1999:75) kinerja karyawan dapat dilihat dalam 3 kriteria yaitu:

1. Hasil-hasil tugas individual. Menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berate hasil tugasnya baik.
2. Perilaku, perusahaan tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan dan dapat dikatakan sebagai suatu kelompok kerja yang mempunyai

perilaku masing-masing berbeda karena itu seorang karyawan dituntut untuk memiliki perilaku yang baik dan benar sesuai pekerjaan masing-masing.

3. Ciri atau sifat, ini merupakan bagian terlemah dari kriteria kinerja yang ada. Ciri atau sifat karyawan pada umumnya berlangsung lama dan tetap sepanjang waktu, tetapi adanya perubahan-perubahan dan campur tangan dari pihak luar seperti diadakannya pelatihan akan mempengaruhi kinerja dalam beberapa hal.

Sedangkan Mitrani (1995:14) mengemukakan kinerja adalah suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut.

## **2. Tujuan Kinerja**

Menurut Baccal (2001:10) dalam Sudarmanto, evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan. dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, manajemen kinerja memiliki tujuan fundamental, yaitu:

1. Mencapai tingkat kinerja SDM organisasi yang tinggi dan terus-menerus
2. Mengembangkan sepenuhnya kapasitas dan potensi orang.
3. Menciptakan suatu lingkungan agar potensi tersembunyi karyawan dapat direalisasikan.
4. Memperkuat atau mengubah budaya organisasi.

## **3. Pengukuran Kinerja Karyawan**

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat bagi

banyak pihak. Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Gomes (2003:142) dalam bukunya *Human Resource Management* yaitu sebagai berikut:

1. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Dari dimensi kinerja di atas, dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran. Sedangkan aspek perilaku individu, yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja dan disiplin) dan kerja sama.

### **2.2.3 Bank**

Lembaga keuangan bank sangat penting peranannya dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Hal ini disebabkan karena lembaga keuangan bank mempunyai fungsi yang sangat mendukung terhadap pembangunan ekonomi suatu negara.

Dalam pembicaraan sehari-hari, bank dikenal sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya menerima simpanan giro, tabungan dan deposito. Kemudian bank juga dikenal sebagai tempat untuk meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkannya. Disamping itu, bank juga dikenal sebagai tempat untuk menukar uang, memindahkan uang atau menerima segala macam bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah dan pembayaran lainnya.

*Berdasarkan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan menyebutkan :*

*“Bank adalah badan usaha yang menghimpun dan dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan taraf hidup orang banyak”.*

*Menurut Undang-undang RI nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 november 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan Bank adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”.*

Fungsi-fungsi perbankan tersebut, antara lain :

- a) Lembaga kepercayaan masyarakat dalam kaitannya sebagai lembaga penghimpun dan penyalur dana,
- b) Pelaksana kebijakan moneter,
- c) Unsur pengguna sistem pembayaran yang efisien dan aman,
- d) Lembaga yang ikut mendorong pertumbuhan dan pemerataan pendapatan.

Aktivitas perbankan yang pertama adalah menghimpun dana dari masyarakat luas yang dikenal dengan istilah di dunia perbankan adalah kegiatan *funding*. Pengertian menghimpun dana maksudnya adalah mengumpulkan atau mencari dana dengan cara membeli dari masyarakat luas. Jenis simpanan yang dapat dipilih oleh masyarakat adalah seperti giro, tabungan, sertifikat deposito dan deposito berjangka. Setelah memperoleh dana dalam bentuk simpanan dari masyarakat, maka oleh perbankan dana tersebut diputar kembali atau dijual kembali ke masyarakat dalam bentuk

pinjaman atau lebih dikenal dengan istilah kredit (*lending*). Dalam pemberian kredit juga dikenakan jasa pinjaman kepada penerima kredit (*debitur*) dalam bentuk bunga dan biaya administrasi. Sedangkan bagi bank yang berdasarkan prinsip syariah dapat berdasarkan bagi hasil atau penyertaan modal.

#### 2.2.4 Hubungan Pembagian Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Pembagian Kerja adalah usaha manusia untuk meningkatkan usahanya. Pembagian Kerja ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu.

Sedangkan Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberapa faktor dalam Kinerja Karyawan, salah satunya adalah pemahaman dan pengenalan pekerjaan, di mana diperlukan adanya pembagian kerja yang jelas.

Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa Kinerja perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

#### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, maka untuk mengetahui gambaran tentang isi penelitian secara keseluruhan, yang menunjukkan tata hubungan secara utuh digambarkan dalam kerangka pemikiran yaitu:

Gambar 2.3 Kerangka Berpikir



Keterangan :

Hubungan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.



## 2.4. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang ditentukan penulis adalah

$H_0$  : Pembagian Kerja tidak memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$  : Pembagian Kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



### 3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram 2008:149).

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan program *SPSS vs.20.0*. *SPSS* adalah aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis statistika tingkat lanjut, analisis data dengan algoritma machine learning, analisis string,

serta analisis big data yang dapat diintegrasikan untuk membangun platform data analisis. *SPSS* adalah kependekan dari *Statistical Package For the Social Sciences*. *SPSS* sangat populer dikalangan peneliti dan statistikawan untuk membantu melakukan perhitungan terkait analisis data.

### **3.2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskriptifkan objek penelitian atau hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

### **3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian yaitu di PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Mataram Jl Pejangik No. 99-101, Cilinaya, Kecamatan Cakra Negara, Kota Mataram NTB.

#### **3.3.2. Waktu Penelitian**

Waktu yang digunakan penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 4(empat) bulan, 2 bulan pengumpulan data dan 2 bulan pengolahan data yaitu dari bulan 2 sampai dengan bulan 6 yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung.



### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan :

1. Data Kualitatif, analisis yang dilakukan terhadap data-data yang nonangka seperti hasil wawancara dan bacaan dari buku-buku yang terkait dengan penelitian.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka.

#### **3.4.2 Sumber Data Yang Digunakan :**

1. Data Primer yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumbernya dengan melakukan penelitian ke objek yang diteliti (Umar, 2003:56).
2. Data Sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah buku-buku, majalah, literature, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan (Muhamad, 2003 : 161-162)

### **3.5 Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1 Populasi**

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999:29). Populasi penelitian ini adalah 147 orang Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Persero TBK Kantor Cabang Mataram.

#### **3.5.2 Sampel**

Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa

mewakili populasi (Sugiyono, 1999:29). Dalam menentukan sampel diperlukan suatu metode pengambilan sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Jumlah sampel penelitian ini diambil dengan cara melihat tabel Krejcie dan Morgan (1970) dengan tingkat kepercayaan 50%. Sehingga dari jumlah populasi sebanyak 147 karyawan, sehingga Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 50 orang Karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

#### **3.6.1 Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berubah pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Bila peneliti dilakukan dengan lingkup yang tidak terlalu luas, sehingga kuesioner dapat diantarkan langsung dalam waktu tidak terlalu lama, maka pengiriman



angket kepada responden tidak perlu melalui pos. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan suatu kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela akan memberikan data obyektif dengan cepat.

### **3.6.2 Observasi**

Observasi adalah suatu metode atau cara untuk menganalisis dan melakukan pencatatan yang dilakukan secara sistematis, tidak hanya terbatas dari orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain (Sugiyono, 2010:105). Pada penelitian kuantitatif teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi sangat dibutuhkan.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

Dari segi proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dapat dibedakan menjadi *participant observation* (observasi berperan serta) dan *non participant observation*, selanjutnya dari segi instrumentasi yang digunakan, maka observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.

### **3.6.3 Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni yang dapat berupa gambar, patung, film dan sebagainya. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2016:240).

### **3.7 Klarifikasi Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.7.1. Klarifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:38). Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih penulis yaitu Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap *Budgetary Slack* maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

#### **3.7.2 Definisi Operasional Variabel**

##### **1. Variabel bebas (*independent variable*)**

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2016 :39). Dalam penelitian ini ditunjukkan oleh pembagian kerja yang dilambangkan dengan Variabel X.

##### **2. Variabel Terikat (*Dependent variable*)**

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016 : 39). Dalam penelitian ini Variabel terikat ditunjukkan oleh Kinerja Kerja yang dilambangkan oleh Variabel Y.

### 3.8 Teknik Analisis Data

Data dan informasi yang diperoleh dari perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini dianalisis agar dapat memecahkan masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

#### 3.8.1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

##### 1) Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak valid tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian Validitas adalah dengan membandingkan antara korelasi validitas (r hitung) dengan nilai r tabel *correlation product moment* dengan derajat kebebasan sebesar (df = n-2) dengan tingkat kepercayaan 95% atau @=0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dari nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. bila:

1. r hitung  $\geq$  r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. r hitung  $<$  r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

##### 2) Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Cronbach Alpha* yang berguna untuk mengetahui apakah alat ukur yang dipakai dapat diandalkan atau dipercaya. rumus *Cronbach Alpha*.

$$a = \frac{k - r}{i(k - r)}$$

r = adalah rata-rata korelasi antar item

k = adalah jumlah item

#### 3.8.2. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Dalam Somantri (2011:243) dinyatakan bahwa Analisis Regresi Linier Sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel indenpenden (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja Kerja

X= Pembagian Kerja

a = Kons tanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error

### 3.8.3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2013), Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhnya pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan menurut tabel untuk menguji apakah variabel bebas berhubungan secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria (Ghozali, 2005).

1. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau signifikan lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), ini berarti variabel independen tidak mempunyai berhubungan secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai t hitung pada output SPSS lebih besar dari t tabel atau signifikan lebih kecil sama dengan 0,05, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai berhubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.8.4. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2009) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel Dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas dan nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.





