

**USULAN PROPOSAL
PENELITIAN**



**ANALISIS HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR KPPN
KOTO BARU**

Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun

TIM PENGUSUL:

Nurhayati, SE.MM (Ketua)

NIDN 1008116904

Egi Maizora (Anggota)

NPM 151000461201026

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK
MARET 2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Analisis Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor KPPN Koto Baru

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : Nurhayati, SE.MM

NIDN : 1008116904

Jabatan Fungsional : Lektor

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Nomor HP : 081363368530

Alamat surel (e-mail) :

Anggota Tim

Nama Lengkap : Egi Maizora

NIDN : 151000461201026

Perguruan Tinggi : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

Tahun Pelaksanaan : 2019-2020

Sumber Dana : Mandiri

Biaya Tahun Berjalan : Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)

Biaya Keseluruhan : Rp 7.000.000,- (Tujuh Juta Rupiah)



Solok, 13 Maret 2020

Ketua,

(Nurhayati, SE.MM)
NIDN 1008116904

Menyetujui,
Kepala LP3M UMMY
(Dr. Wahyu Indah Mursalini, SE, MM)
NIDN: 1019017402

DAFTAR ISI

RINGKASAN

- 1. PENDAHULUAN**
- 2. TINJAUAN PUSTAKA**
- 3. METODE**
- 4. JADWAL**
- 5. DAFTAR PUSTAKA**

LAMPIRAN

Ringkasan penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latarbelakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian yang diusulkan.

RINGKASAN

Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidakkan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif/ sebaik mungkin. Sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Hubungan dalam organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai efektivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, jika organisasi itu berjalan dengan baik maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya semaksimal mungkin. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga pe mimpin harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin.

Kantor KPPN koto baru adalah salah satu badan usaha yang kegiatannya bergerak dibidang pembendaharaan . tetap hidup dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan atau keuntungan serta tujuannya yang lain adalah dapat melayani dan memenuhi keinginan masyarakat sebaik mungkin melaksanakan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal. Berdasarkan hasil pengamatan sementara secara efektif bila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja yang baik. Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Dalam hal ini pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga manajer operasi pada saat membuat suatu keputusan tidak dapat membuat keputusan itu sendiri dengan cepat dan mengakibatkan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan yang lain tertunda. Akibatnya aktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut mengalami kemacetan dan sangat jelas berdampak merugikan perusahaan. Selain itu juga mengakibatkan timbulnya karyawan tersebut menjadi merasa tidak dipercaya dan tidak dapat melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. (Dunggio, 2013).

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Analisis Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor KPPN Koto Baru ”.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui hubungan pembagian kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor KPPN Koto Baru. (2) Untuk mengetahui hubungan wewenang terhadap prestasi kerja pada kantor KPPN Koto Koto Baru. (3) Untuk mengetahui hubungan pembagian kerja dan wewenang terhadap prestasi Kerja karyawan di kantor KPPN Koto Baru.

Tahapan yang dilakukan pada metode penelitian ini adalah (1) Observasi lapangan (2) Membagikan kuisisioner. Metode yang digunakan adalah metode Deskriptif korelatif dengan sumber data primer. Luaran dari penelitian ini adalah artikel ilmiah yang diterbitkan pada jurnal nasional ber ISSN, laporan kemajuan dan laporan akhir penelitian.

Kata kunci maksimal 5 kata

Pembagian Kerja, Wewenang dan Prestasi Kerja

Latar belakang penelitian tidak lebih dari 500 kata yang berisi latar belakang dan permasalahan yang akan diteliti, tujuan khusus, dan urgensi penelitian. Pada bagian ini perlu dijelaskan uraian tentang spesifikasi khusus terkait dengan skema.

LATAR BELAKANG

Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif/ sebaik mungkin. Sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang baik dan teratur. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Hubungan dalam organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai efektivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, jika organisasi itu berjalan dengan baik maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya semaksimal mungkin. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya. Disamping itu juga pemimpin harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin.

Kantor KPPN koto baru adalah salah satu badan usaha yang kegiatannya bergerak dibidang pembendaharaan . tetap hidup dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan atau keuntungan serta tujuannya yang lain adalah dapat melayani dan memenuhi keinginan masyarakat sebaik mungkin melaksanakan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara secara efektif bila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja yang baik. Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan. Dalam hal ini pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga manajer operasi pada saat membuat suatu keputusan tidak dapat membuat keputusan itu sendiri dengan cepat dan mengakibatkan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan yang lain tertunda. Akibatnya aktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut mengalami kemacetan dan sangat jelas berdampak merugikan perusahaan. Selain itu juga mengakibatkan timbulnya karyawan tersebut menjadi merasa tidak dipercaya dan tidak dapat melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. (Dunggio, 2013)

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan tersebut maka, peneliti mengambil judul “Analisis Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor KPPN Koto Baru ”.

Tinjauan pustaka tidak lebih dari 1000 kata dengan mengemukakan *state of the art* dalam bidang yang diteliti. Bagan dapat dibuat dalam bentuk JPG/PNG yang kemudian disisipkan dalam isian ini. Sumber pustaka/referensi primer yang relevan dan dengan mengutamakan hasil penelitian pada jurnal ilmiah dan/atau paten yang terkini. Disarankan penggunaan sumber pustaka 10 tahun terakhir.

TINJAUAN PUSTAKA

Pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan, dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktifitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dan kuantitas dari kinerja total suatu organisasi akan baik, jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing-masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat

menghambat proses pencapaiannya (Oei, 2017).

Pembagian kerja disebabkan karena seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh karena itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pentingnya pembagian kerja menyatakan alasan-alasan sebagai berikut:

1. Karena orang berbeda dalam pembawaan, kecakapan, serta kemampuan dan mencapai ketangkasan yang besar sesuai spesialisasi.
2. Karena orang yang tidak dapat berada di dua tempat pada saat yang sama.
3. Karena orang tidak dapat mengerjakan dua hal pada saat yang sama
4. Karena bidang pengetahuan dan keahlian yang begitu luas sehingga seorang dalam rentangan hidup tidak mungkin dapat mengetahui lebih banyak dari pada sebagian kecil dari padanya.

Wewenang dapat diperbandingkan dengan sistem syaraf dalam tubuh manusia. Tanpa otak dan syaraf, tubuh manusia tidak dapat berfungsi. Tanpa suatu sistem wewenang, suatu organisasi juga tidak berfungsi. Wewenang (*authority*) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Sebagai contoh, seorang manajer suatu organisasi mempunyai hak untuk memberi perintah dan tugas, serta menilai pelaksanaan kerja karyawan dibawahnya. Wewenang dari posisi atasan ke bawahan dalam organisasi (T.Hani Handoko 2010).

Adapun pengertian wewenang menurut beberapa ahli :

1. Menurut (Daft, 2010) “*wewenang* adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat, atau tidak berbuat sesuatu; *authority* merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan”.
2. Menurut (Sonny, 2012) “Wewenang adalah sejumlah kekuasaan (*power*) dan hak (*rights*) yang didelegasikan pada suatu jabatan.
3. Menurut (Hartoyo, 2016) “Wewenang adalah hak untuk memerintah (dalam organisasi formal) dan kekuatan (*power*) membuat manajer dipatuhi dan ditaati”.

Prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi (perusahaan) yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, intelegensia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan

fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan organisasi atau perusahaan.

Menurut (pandji anoraga, S.E., 2015) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. bahwa prestasi kerja karyawan seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, kriteria atau mutu. Jadi berdasarkan diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan yang telah didapatkan dari interaksi maupun motivasi dirinya sendiri sesuai dengan apa yang diharapkan atau ditentukan oleh perusahaan.

Metode atau cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan ditulis tidak melebihi 600 kata. Bagian ini dilengkapi dengan diagram alir penelitian yang menggambarkan apa yang sudah dilaksanakan dan yang akan dikerjakan selama waktu yang diusulkan. Format diagram alir dapat berupa file JPG/PNG. Bagan penelitian harus dibuat secara utuh dengan penahapan yang jelas, mulai dari awal bagaimana proses dan luarannya, dan indikator capaian yang ditargetkan. Di bagian ini harus juga mengisi tugas masing-masing anggota pengusul sesuai tahapan penelitian yang diusulkan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang menggambarkan kondisi objek penelitian yang sesungguhnya terjadi dalam penelitian. (Mangkunegara, 2017) metode deksriptif adalah suatu metode penelitian untuk menggambarkan suatu keadaan hasil dari penelitian akan tetapi tidak digunakan untuk mengambil kesimpulan yang lebih luas. Dimana penelitian ini menjelaskan atau mendeskripsikan pelaksanaan sistem pembendaharaan pada kantor KPPN Solok (koto baru).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para pegawai kantor KPPN Koto Baru yaitu sebanyak 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2011). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 32 karyawan.

Langkah-langkah penelitian ini adalah 1) Observasi lapangan, 2) merumuskan permasalahan, 3) membuat dan membagikan kuisisioner, 4) merumuskan dan menganalisis data

yang didapatkan ke program olah data, 5) mengolah data, 6) melakukan analisis data sesuai materi, 7) penyusunan laporan penelitian, 8) menyusun artikel dan publikasi.

Jadwal penelitian disusun dengan mengisi langsung tabel berikut dengan memperbolehkan penambahan baris sesuai banyaknya kegiatan.

JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Daft. (2010). *Perhitungan wewenang Terhadap Prstasi Kerja Karyawan PT Internasional Tenaga Kerja Indonesia. sumber daya manusia.*
2. Dunggio, M. (2013). (2013). Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja cabang sulawesi. *Jurnal EMBA, 4(1), 67–75.*
3. Dwihatmojo, s., nelwan, o. . (2016). (2016). pelatihan dan pembagiam kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Cv.cati jaya meubel amurang. *Jurnal EMBA,4(1), 26(1), 1–6.*
4. Handoko, T. H. (2010). *manajemen. manajemen* BPFE yogyakarta anggota IKAPI
5. Hartanto. (2016). VALIDITAS DAN RELIABILITAS WARWICK-EDINBURG MENTAL WELL BEING SCALE. *Jurnal Ilmiah Counsellia, 6(2), 1–16.*
6. Hartoyo. (2016). pengertian wewenang menurut para ahli, *6(3), 1–10.*
7. Mangkunegara, anwar prabu. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt.PlN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1846–1851, 5(2), 1846–1851.*
8. Maudoma, R. N. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt.PlN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1846–1851, 5(2), 1846–1851.*

9. Oei, 2010. (2017). pengaruh pembagian kerja dan pengawasan terhadap efektifitas kerja pegawai di kantor kecamatan sanggata utara kabupaten kutai timur. *Sumber Daya Manusia*, 5(4)(1561), 1–31. Retrieved from <http://www.indonesian-publichealth.com/2014/04/pengertian-manajemen-kesehatan.html>
10. Pandji Anoraga, S.E., M. . (2015). *manajemen bisnis. MANAJEMEN B*
11. RICHrd, S. D., & Permatasari, natalia setya. (2015). Jurnal Penelitian. *Implementation of Nursing Documentation in Inpatient Installation Kediri Baptist Hospital*, 1(2), 187–195. <https://doi.org/ISSN 2407-7232>
12. Riva'i. (2012). Pengaruh Kewenangan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah Menengah Atas Di Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 479–487.
13. Satria, A. A. (2017). Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Perusahaan a-36. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(1), 45–53.
14. Sonny, H. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 717–729.
15. Sustrisno, E. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bpbd Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA*, 3(2), 629–638.



UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN
Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. KubungKab. SolokTelp. 0755-20127

Surat Tugas

No. 133/ST-P/LP3M-UMMY/III-2020

Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Nurhayati, SE, MM
NIDN : 1008116904
Pangkat/GolonganRuang : Lektor III/d
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat :

Untuk Melaksanakan Kegiatan Penelitian Dengan Judul “Analisis Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor KPPN Koto Baru”, Pada Tahun Akademik 2019/2020.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Solok, 13 Maret 2020
Kepala LP3M UMMY



DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.
NIDN. 1019017402