

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA CV. FAMILY  
HANDYCRAFT TASIKMALAYA**

Oleh

Ahmad Fauzi Ridhwan

4122.4.16.11.0004

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNIVERSITAS WINAYA MUKTI**

**BANDUNG**

**2019**

**PENGARUH PEMBAGIAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PADA CV. FAMILY HANDYCRAFT TASIKMALAYA**

Oleh

Ahmad Fauzi Ridhwan

4122.4.16.11.0004

**SKRIPSI**

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, November 2019  
Disetujui dan disahkan oleh,

ARIP BUDIMAN ST., M.Pd  
Pembimbing

Mengetahui,

Dr.H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., M., CHRA.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Fauzi Ridhwan  
N I M : 4122.4.16.11.0004  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya” adalah :

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana/Magister, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti terlampir di dalam naska skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung, November 2019  
Yang membuat pernyataan,

Materai 6000

Ahmad Fauzi Ridhwan  
4122.4.16.11.0004

## ABSTRAK

**Ahmad Fauzi Ridhwan, NIM: 4122.4.16.11.0004, Judul “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya”.**

**Pembimbing: ARIP BUDIMAN ST.,M.Pd**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel X (Pembagian Kerja) dan variabel Y (Kinerja). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pembagian Kerja pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya, Kinerja karyawan pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya, dan pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya.

Penelitian ini termasuk penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian sebanyak 35 orang karyawan CV. Family HandyCraft Tasikmalaya. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji t atau uji parsial, uji regresi sederhana dan uji determinasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan dan program *IBM SPSS Version 25*.

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner dan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic version 25* di dapat angkat hitung 5.452 dengan Sig.t hitung sebesar 0.000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Hipotesis Alternatif yang diajukan dapat diterima yaitu Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasikmalaya dengan hasil koefisien determinasi sebesar 47,4%, sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Pembagian Kerja dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

***Ahmad Fauzi Ridhwan, NIM: 4122.4.16.11.0004, Title: "Division of Work to Employee's Performance of CV. Family HandyCraft Tasikmalaya".***

***Adviser: Arip Budiman ST.,M.Pd***

*In this study, there are two variables: the variable X (Division of Work) and Y variables (Employee's Performance). This study was conducted to determine the Division of Work of CV. Family HandyCraft Tasikmalaya, the Employee's Performance of CV. Family HandyCraft Tasikmalaya, and the effect of Division of Work on the Employee's Performance of CV. Family HandyCraft Tasikmalaya.*

*This research includes using quantitative approach. The population as many as 35 employees CV. Family HandyCraft Tasikmalaya. The samples as many as 35 people. Data analysis techniques used in this study are validity test, reliability test, t test or partial test, simple regression test and determination test. Data analysis in this study uses the IBM SPSS program assistance and statistics version 25.*

*Based on the results of data processing from questionnaire distribution and with the help of IBM SPSS program Statistics version 25 obtained the number t count 5,452 with Sig.t count 0,000, the significance value is smaller than 0.05 so that it means that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted which means that the Alternative Hypothesis the submitted can be accepted, namely Division of Work affects the the Employee's Performance of CV. Family HandyCraft Tasikmalaya. with the result of the determination coefficient of 47,4%, while the remaining 52,6% off influenced by other variables not examined in this study.*

***Keyword: Divison of the Performance***

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur peneliti panjatan kepada Allah SWT, atas limpahan karunia dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Usulan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya” dengan lancar. Peneliti menyadari sepenuhnya, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, tugas Usulan Penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wianaya Mukti Bandung yang telah memberikan untuk keperluan penelitian.
3. Arip Budiman ST., M.Pd Sebagai Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan masukan, bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang bersifat membangun sehigga terselesaikannya usulan penelitian ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNWIM.
5. Orang tua dan keluarga besar yang telah senantiasa memberikan do’a restu, dukungan, perhatian, dan nasihat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi tepat waktu.

6. Sahabat dan teman-teman serta semua pihak yang membantu terselesaikannya usulan penelitian ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah senantiasa membalas amal kebaikan kalian. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dai kesempurnaan dalam penulisan usulan penelitian ini, untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan. Peneliti berharap semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, November 2019

Penulis

Ahmad Fauzi Ridhwan

4122.4.16.11.0004

# DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b>	
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah .....	5
1.2.1. Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Secara Teoritis.....	6
1.4.2. Secara Praktis .....	6
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
<b>DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>8</b>
2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1. Konsep Pembagian Kerja .....	8
2.1.2. Pengertian Pembagian Kerja .....	8
2.1.3. Manfaat Pembagian Kerja.....	9
2.1.4. Alasan Pembagian Kerja.....	9
2.1.5. Indikator Pembagian Kerja .....	10
2.1.6. Alat Ukur Pembagian Kerja.....	11
2.1.7. Teknik Pengambilan Data .....	14
2.1.8. Faktor Penentu Pembagian Kerja.....	16
2.1.9. Konsep Kinerja Karyawan .....	17
2.1.10. Pengertian Kinerja.....	17
2.1.11. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.1.12. Faktor Penentu Kinerja .....	20
2.2. Kerangka Pemikiran.....	21
2.3. Hipotesis.....	22
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1. Metode yang Digunakan .....	23
3.2. Operasionalisasi Variabel.....	23
3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data.....	26
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.5. Rancangan Analisis .....	27



	3.5.1. Uji Validitas .....	29
	3.5.2. Uji Realibilitas .....	29
	3.5.3. Uji Koefisien Korelasi .....	29
	3.5.4. Uji Koefisien Determinasi.....	30
	3.5.5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	31
	3.6. Uji Hipotesis .....	31
	3.6.1. Uji Statistik T .....	31
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
	4.1. Hasil Penelitian .....	33
	4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	33
	4.1.2. Visi dan Misi .....	34
	4.1.3. Aspek Kegiatan Usaha .....	35
	4.1.4. Struktur Organisasi .....	35
	4.1.5. Kepegawaian .....	36
	4.1.6. Fasilitas .....	38
	4.1.7. Karakteristik Responden .....	39
	4.2. Pembahasan .....	41
	4.2.1. Pembagian Kerja di CV. FAMILY HANDYCRAFT TASIKMALAYA.....	41
	4.2.2. Kinerja Karyawan CV. FAMILY HANDYCRAFT TASIKMALAYA.....	47
	4.2.3. Analisis Data .....	52
	4.2.3.1. Uji Validitas Pembagian Kerja.....	52
	4.2.3.2. Uji Reliabilitas Pembagian Kerja.....	53
	4.2.3.3. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	54
	4.2.3.4. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	54
	4.2.3.5. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	55
	4.2.3.6. Analisis Koefisien Korelasi .....	56
	4.2.3.7. Analisis Koefisien Determinasi .....	56
	4.2.3.8. Uji T (Parsial).....	57
<b>BAB V.</b>	<b>KESIMPULAN.....</b>	<b>60</b>
	5.1. Kesimpulan .....	60
	5.2. Saran .....	61
	<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel 3.2. Skala <i>Likert</i> .....	27
Tabel 3.3. Kategori Skor Skala .....	28
Tabel 3.4. Koefisien Korelasi.....	30
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	37
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	37
Tabel 4.4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.5. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden .....	39
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel X No.1 .....	41
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel X No.2.....	42
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel X No.3.....	42
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Mengenai :Pertanyaan Variabel X No.4.....	43
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Mengenai :Pertanyaan Variabel X No.5.....	43
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Mengenai :Pertanyaan Variabel X No.6.....	44
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Mengenai :Pertanyaan Variabel X No.7.....	45
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Terhadap : Pembagian Kerja Pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya .....	45
Tabel 4.14. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel Y No.1.....	46
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel Y No.2.....	47
Tabel 4.16. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel Y No.3.....	48
Tabel 4.17. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel Y No.4.....	48
Tabel 4.18. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel Y No.5.....	49
Tabel 4.19. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel Y No.6.....	50
Tabel 4.20. Tanggapan Responden Mengenai : Pertanyaan Variabel Y No.7.....	50
Tabel 4.21. Tanggapan Responden Terhadap : Kinerja Pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya .....	51
Tabel 4.22. Validitas Pembagian Kerja.....	52
Tabel 4.23. Relibialitas Pembagian Kerja.....	53
Tabel 4.24. Validitas Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.25. Relibialitas Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4.26. Regresi Linier Sederhana .....	54
Tabel 4.27. Koefisien Korelasi .....	55
Tabel 4.31. Uji T Hipotesis .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4.1.4. Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.1.6. Denah Lokasi.....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1A	Kuesioner
LAMPIRAN 1B	Tanggapan Mengenai Pembagian Kerja dan Kinerja
LAMPIRAN 1C	Kisi-kisi Penelitian
LAMPIRAN 1D	Pedoman Observasi
LAMPIRAN 1E	Pedoman Wawancara
LAMPIRAN 1F	Hasil Uji Statistik dengan IBM SPSS Version 25
LAMPIRAN 1G	Dokumentasi di CV. FAMILY HANDYCRAFT Tasikmalaya
LAMPIRAN 1H	t Tabel
LAMPIRAN 1I	Peta Lokasi CV. FAMILY HANDYCRAFT Tasikmalaya

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pembagian kerja merupakan pemisah suatu jenis pekerjaan yang dilakukan individu atau suatu kelompok individu tertentu. Jenis pekerjaan yang beragam di masyarakat, organisasi, atau dalam suatu perusahaan tidak mungkin dikuasai dan dilakukan oleh setiap orang dalam satu periode waktu tertentu. Oleh sebab itu, dibutuhkan spesialisasi atau pembagian tugas baik itu pembagian suatu tugas dan pekerjaan yang sama maupun tugas dan pekerjaan yang berbeda, atau pembagian secara waktu pengerjaan suatu pekerjaan yang dilakukan. Sehingga suatu tugas atau pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan benar-benar efektif dan efisien.

Pada suatu perusahaan industri misalnya, karena adanya permintaan yang banyak dari pasar atau dengan adanya target yang cukup besar dari pihak manajemen, maka perusahaan membutuhkan suatu sistem yang mengatur berjalannya suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sehingga permintaan atau target dari manajemen bisa terpenuhi sepenuhnya dengan tanpa adanya pelanggaran peraturan sebagaimana yang di jelaskan dalam Undang-Undang No.13 tahun 2003 pasal 77 sampai pasal 85 yang pada intinya menjelaskan bahwa pemerintah mewajibkan setiap pengusaha untuk melindungi jam kerja para karyawannya.

Bahkan dijelaskan lebih rinci yaitu untuk karyawan yang bekerja selama 6 hari dalam 1 minggu itu hanya diwajibkan kerja selama 7 jam dalam sehari, sedangkan untuk karyawan yang bekerja 5 hari dalam 1 minggu itu diwajibkan kerja selama 8 jam dalam sehari, selebihnya dimasukan kedalam hitungan lembur. Oleh karenanya pihak perusahaan biasanya mempunyai sistem kerja yang di berlakukan kepada para karyawan dimana karyawan itu bekerja. Contoh realnya yaitu adanya pembagian jam kerja atau sering kita sebut dengan shift.

Perusahaan pasti mempunyai maksud dan tujuan yang baik atas diterapkannya sistem pembagian jam kerja ini, dengan pembagian jam kerja yang sama rata ini perusahaan berharap kinerja karyawan tetap dalam kondisi stabil atau baik. Kinerja adalah merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dengan tidak menilai karakteristik orang yang melakukannya.

Hasil kerja, pencapaian target atau sasaran kriteria yang ditentukan yang sebelumnya sudah di sepakati bersama menjadi point penting dalam penilaian kinerja karyawan. Karena perusahaan tidak selalu berhasil dalam memanfaatkan penilaian kinerja secara strategis pada suatu bisnis yang dijalankannya, sehingga kinerja yang sebenarnya sudah memenuhi standar akan terbuang dan tidak dapat di manfaatkan secara maksimal.

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut *Anwar Prabu Mangkunegara* (2005;18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Yaitu :

1. Aspek Kuantitatif

- Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

2. Aspek Kualitatif

- Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- Tingkat kemampuan dalam bekerja
- Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan dalam menggunakan mesin atau peralatan
- Kemampuan mengevaluasi keluhan atau keberatan konsumen

CV. FAMILY HANDYCRAFT merupakan perusahaan yang berada di Kp. Gegerkalong RT/RW 03/06 Kel. Sukanagalih Kec. Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. Perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan tangan yang terlahir secara turun temurun karena merupakan warisan dari nenek moyang dan para leluhur-Nya. Sehingga dijadikan sebagai sumber mata pencaharian utama di daerah ini sampai akhirnya mendapatkan julukan sebagai kampung kreatif.

CV. FAMILY HANDYCRAFT berdiri sejak pertengahan bulan Agustus tahun 1999 dan memulai karirnya dalam bidang kerajinan setelah perusahaan CV. FAMILY HANDYCRAFT dipercaya oleh salah satu Perusahaan Export yang ada

di Jakarta untuk membuat box dari bahan pandan. Menurutnya kualitas yang dihasilkan dinilai mampu untuk bersaing dengan pengrajin-pengrajin lainnya yang sama-sama barangnya dapat di Export ke Luar Negeri.

Sebagai bentuk suatu usaha dari perusahaan dalam menjaga ke stabilan kinerja karyawan, perusahaan melakukan pembagian, penempatan dan penataan karyawan dalam berbagai aspek, terutama dalam penyesuaian skil atau kemampuan karyawan di setiap bagian seperti pengerjaan suatu pekerjaan disetiap bagian itu diharuskan dikelola dan dikerjakan oleh para expertise yang telah memiliki pengalaman dibidangnya, sehingga tuntutan dari suatu pekerjaan yang bersangkutan dapat terpenuhi secara maksimal baik itu dari waktu pengerjaan maupun dari segi hasil atau kualitas dari pekerjaan yang di kerjakan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dipaparkan di atas, maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk mempelajari lebih dalam tentang pengaruh pembagian jam kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui sebuah penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“PENGARUH PEMBAGIAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. FAMILY HANDICRAFT”**



## **1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang Penelitian yang sudah diuraikan, maka diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut : **“Pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. FAMILY HANDICRAFT”**

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah ;

1. Bagaimana pembagian kerja dan kinerja karyawan di CV. FAMILY HANDICRAFT?
2. Bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di CV. FAMILY HANDICRAFT?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seperti apa pembagian kerja dan kinerja karyawan di CV. FAMILY HANDICRAFT
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja karyawan di CV. FAMILY HANDICRAFT

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1. Secara Teoritis**

a. Bagi Peneliti

Untuk mengembangkan ilmu dibidang MSDM yang berkaitan dengan teori pembagian kerja dan kinerja kerja.

b. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah referensi perpustakaan fakultas.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak- pihak yang membutuhkan.

### **1.4.2. Secara Praktis**

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan pengetahuan dalam bidang penelitian dan untuk mengetahui pelaksanaan pembagian kerja serta untuk mengetahui kinerja kerja karyawan.

b. Bagi Lembaga Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah referensi sebagai acuan dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja kerja karyawan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Konsep Pembagian Kerja**

Pembagian kerja berhubungan dengan sejauh mana pekerjaan dispesialisasi dilakukan strukturisasi dan fungsionalisasi, pembagian kerja merupakan pengelompokan atau spesialisasi pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam hal mencapai suatu tujuan.

##### **2.1.2. Pengertian Pembagian Kerja**

Pengertian pembagian kerja menurut **Hasibuan (2016 : 125)** merupakan :

**“Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut”.**

Pembagian kerja menurut **Sutarto (2012 : 104)** yaitu :

**“Pembagian kerja adalah rincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu”.**

Selanjutnya pengertian pembagian kerja menurut **Siswanto (2005 : 86)**, yaitu sebagai :

**“Permasalahan yang berhubungan dengan pembagian kerja bertalian dengan sampai seberapa jauh pekerjaan dispesialisasi, seluruh pekerjaan dispesialisasi sampai suatu tingkat dan kemampuan untuk membagi pekerjaan diantara pemegang pekerjaan”.**

### **2.1.3. Manfaat Pembagian Kerja**

Manfaat pembagian kerja adalah agar supaya pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan suatu organisasi, pegawai atau karyawan yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut. (Marzuki, 1981 : 9).

Sedangkan menurut A.S Moenir manfaat pembagian kerja adalah :

- a. Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando.
- b. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu.
- c. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan pekerjaan.
- d. Memudahkan dalam pengawasan.
- e. Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

### **2.1.4. Alasan Pembagian Kerja**

Adapun alasan diadakan pembagian kerja adalah bahwa seseorang tidak akan melakukan semua pekerjaan yang ada di dalam organisasi seorang diri tanpa bantuan orang lain. Menurut Sondang P. Siagian ada tiga alasan diadakan pembagian kerja yaitu :

- a. Beban kerja yang harus di pikul
- b. Jenis pekerjaan yang harus beragam
- c. Berbagai spesialisasi yang diperlukan (Sondang P. Siagian, 1983:10)

Dengan adanya pembagian kerja maka pegawai atau karyawan dituntut tanggung jawabnya didalam penyelesaian setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Jenis pekerjaan yang beraneka ragam merupakan hal yang sudah biasa didalam suatu organisasi yang mempunyai tujuan yang jelas. Spesialisasi pekerjaan diperlukan karena dalam pembagian kerja terjadi pembagian fungsi-fungsi dimana setiap fungsi tersebut memerlukan keahlian khusus untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

#### **2.1.5. Indikator Pembagian Kerja**

Untuk mengukur pembagian kerja digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

##### 1) Penempatan karyawan

Penempatan karyawan ialah bahwa setiap pegawai atau karyawan telah ditempatkan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pendidikan yang dimiliki sebab ketidaktepatan dalam menetapkan posisi karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak maksimal (A. S Nitisemito, 1996 :174).

## 2) Beban kerja

Beban kerja adalah tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu. (Sutarto, 1978 : 103) Beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut harus tetap sama beban kerjanya.

## 3) Spesialisasi pekerjaan

Spesialisasi pekerjaan adalah pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus (Sutarto, 1978 : 110). Spesialisasi pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi karena tidak semua pekerjaan membutuhkan keahlian dan tidak semua orang mempunyai keahlian yang sama sebab setiap orang mempunyai kelebihan dan keterbatasan sendiri. Agar semua tugas pekerjaan yang ada dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu sekali adanya spesialisasi pekerjaan. Namun walaupun demikian spesialisasi pekerjaan bukan merupakan tujuan mengkotak-kotakan pegawai atau karyawan.

### **2.1.6. Alat Ukur Pembagian Kerja**

Menurut **Sutarto (2012 : 126)** dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pada adanya beberapa macam dasar pembagian kerja, yaitu :

1. Pembagian kerja berdasarkan fungsi
2. Pembagian kerja berdasarkan produksi
3. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja
4. Pembagian kerja berdasarkan langganan
5. Pembagian kerja berdasarkan jasa
6. Pembagian kerja berdasarkan alat
7. Pembagian kerja berdasarkan wilayah
8. Pembagian kerja berdasarkan waktu
9. Pembagian kerja berdasarkan jumlah

Dasar pembagian kerja tersebut digunakan peneliti sebagai alat ukur pembagian kerja yang dapat diuraikan pengertiannya , yaitu :

1. Pembagian kerja berdasarkan fungsi

Yaitu rincian serta pengelompokkan tugas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu yang masing-masing mendasarkan sekelompok aktivitas sejenis menurut sifatnya atau pelaksanaannya, atau rincian serta pengelompokkan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu yang mendasarkan sekelompok aktivitas berdasar sifat pelaksanaannya.



## 2. Pembagian kerja berdasarkan produksi

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing menghasilkan jenis barang tertentu yang masing-masing menghasilkan jenis barang tertentu.

## 3. Pembagian kerja berdasarkan rangkaian kerja

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing secara berurutan harus dilalui sehingga pekerjaan selesai dengan sempurna, atau rincian serta pengelompokan aktivitas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu yang harus dilalui secara berurutan sehingga pekerjaan selesai dengan sempurna.

## 4. Pembagian kerja berdasarkan langganan

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memberikan pelayanan kepada orang-orang atau badan-badan tertentu yang datang secara tetap sebagai yang diberikan pelayanan.

## 5. Pembagian kerja berdasarkan jasa

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memberikan jenis jasa tertentu.

#### 6. Pembagian kerja berdasarkan alat

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing memakai jenis alat tertentu atau jenis kelengkapan alat tertentu.

#### 7. Pembagian kerja berdasarkan wilayah

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing mengurus atau menguasai satuan wilayah kerja tertentu. Atau satuan organisasi yang menguasai dalam bidang-bidang tertentu.

#### 8. Pembagian kerja berdasarkan waktu

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan berdasarkan jam kerja dan waktu yang dibutuhkan.

#### 9. Pembagian kerja berdasarkan jumlah

Yaitu rincian serta pengelompokan tugas yang erat hubungannya dengan satu sama lain untuk dilakukan oleh pejabat tertentu yang masing-masing dengan memperhatikan banyaknya pegawai dan besarnya beban kerja yang ada.

### **2.1.7. Teknik Pembagian Kerja**

Teknik merupakan suatu cara yang digunakan untuk melaksanakan sesuatu, menurut **Terry (2009 : 92)** pendekatan sebagai cara dalam pembagian kerja, yaitu:

1. Dari atas ke bawah. Berarti menghimpun seluruh pekerjaan diatas kemudian turun kebawah ke jenjang berikutnya.
2. Dari bawah ke atas. Yaitu mengelompokkan orang kedalam tugas pekerjaan kemudian menghimpun tugas-tugas kedalam seksi-seksi.
3. Lintas pekerjaan. Berarti pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jenjang organisasi yang bersangkutan.

Menurut **Sutarto (2016 : 105)** dalam melakukan pembagian kerja hendaknya diperhatikan beberapa hal, yaitu :

1. Tiap-tiap satuan organisasi hendaknya memiliki rincian aktivitas yang jelas tertulis pada daftar rincian aktivitas.
2. Tiap-tiap pejabat dari pucuk pimpinan sampai dengan pejabat yang berkedudukan paling rendah harus memiliki rincian tugas yang jelas dalam daftar rincian tugas.
3. Jumlah tugas yang sebaiknya dibebankan kepada seseorang pejabat sebaiknya berkisar antara 4 macam sampai dengan 12 macam.
4. Variasi tugas bagi seorang pejabat hendaknya diusahakan yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain.
5. Beban aktivitas bagi tiap-tiap satuan organisasi atau beban tugas masing-masing pejabat hendaknya merata.
6. Penempatan para pejabatnya hendaknya yang tepat.
7. Penambahan atau pengurangan pegawai hendaknya berdasarkan volume kerja.

8. Pembagian kerja terutama yang menyangkut para pejabat dalam sesuatu satuan organisasi jangan sampai menimbulkan “pengkotakan pejabat”.
9. Penggolongan tugas.
10. Dalam melakukan pembagian kerja harus memperhatikan pada adanya beberapa macam dasar pembagian kerja.
11. Setiap pejabat dalam organisasi atau satuan organisasi yang ada seharusnya sudah pasti memiliki daftar rincian tugas atau daftar rincian aktivitas.

Untuk membantu ketepatan beban kerja pejabat terutama yang bersifat kerja fisik dapat dilakukan dengan jalan melakukan perhitungan kerja.

#### **2.1.8. Faktor Penentu Pembagian Kerja**

Faktor penentu dan hasil dalam mengadakan pembagian kerja menurut

**Terry (2009 : 96)** adalah sebagai berikut :

1. Membantu koordinasi, memberi tugas pekerjaan kepada unit kerja yang paling baik dapat melaksanakan tugas tersebut akan menyederhanakan koordinasi. Unit-unit kerja yang terpisah dan tidak sama yang membutuhkan koordinasi yang ketat dapat ditempatkan didalam bagian yang sama.
2. Memperlancar pengawasan, dapat membantu pengawasan dengan menempatkan seorang anggota manajer yang berkompentensi didalam setiap unit organisasi. Dengan demikian, sebuah unit dapat ditempatkan didalam organisasi secara keseluruhan walaupun lokasinya nampak tidak logis.

3. Manfaat spesialisasi, konsentrasi kegiatan membantu seseorang menjadi ahli didalam pekerjaan-pekerjaan tertentu, namun sebagaimana dikemukakan diatas, spesialisasi tersebut jangan diadakan terlampau jauh.
4. Menghemat biaya, didalam membentuk struktur organisasi selalu harus mempertimbangkan pembiayaan. Jumlah unit yang dibentuk langsung berkembang dengan biaya sering kali terjadi pembentukan unit-unit baru dan penambahan tenaga kerja tanpa mempelajari masalah pembiayaan.

Menekankan pada hubungan antar manusianya, sebagai ulasan dapat dikemukakan lagi, bahwa didalam pengorganisasian supaya efektif harus memperhatikan hubungan antar manusia. Secara logis pendekatan materialistis yang tidak memperlihatkan faktor tersebut lama kelamaan tidak akan sukses.

#### **2.1.9. Konsep Kinerja Karyawan**

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

#### **2.1.10. Pengertian Kinerja**

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Murphy** dalam **Sudarmanto (2015 : 8)** yang menyatakan bahwa : **“kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja”**.

Adapun menurut **Satibi (2012 : 104)** mengemukakan bahwa pada sektor publik kinerja merupakan :

**“Hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparat pemerintah atau merupakan kontribusi yang diberikan oleh aparatur, baik secara individu maupun kelompok terhadap instansi/organisasi pemerintah dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan”.**

Kinerja pada hakikatnya merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai oleh aparatur pemerintah sebagai seorang pegawai yang bekerja dalam suatu instansi atau lingkup organisasi sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja sendiri menjadi menarik untuk di telaah karena kinerja pada dasarnya akan mempengaruhi bagaimana capaian sebuah organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut **Benardin** dalam **Satibi (2012 : 104)** menterjemahkan kinerja pegawai adalah :

**“Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya”**

#### **2.1.11. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan dapat diukur melalui indikator kinerja yang dikelompokkan dalam enam kategori indikator menurut **Moehariono (2009 : 80)**, yaitu :

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas

4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

Indikator kinerja pegawai tersebut untuk lebih jelasnya dapat dijabarkan atau diuraikan pengertiannya, yaitu :

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator mengenai efektivitas ini menjawab pertanyaan apakah pekerjaan sudah dilakukan dengan benar dan sesuai.

2. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efisien menjawab pertanyaan mengenai apakah melakukan pekerjaan dengan benar (*are doing things right*).

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan organisasi.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Untuk itu, perlu ditentukan kriteria yang dapat mengukur berapa lama waktu yang seharusnya diperlukan untuk menghasilkan suatu produk. kriteria ini biasanya didasarkan pada harapan organisasi.

## 5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. Dalam bentuk yang lebih ilmiah, indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

## 6. Keselamatan

Indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

### **2.1.12. Faktor Penentu Kinerja**

Menurut **Atmosoeparto** dalam **Satibi (2012 : 126)** yang menandakan bahwa kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh faktor yang dapat menentukan seberapa jauh keberhasilan kinerja baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan kinerja terbaik dalam organisasi. Berikut faktor internal dan faktor eksternal, seperti :

1. Faktor internal, meliputi :
  - a. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
  - b. Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
  - c. Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
  - d. Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.



2. Faktor eksternal, meliputi ;
  - a. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
  - b. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.

Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang ditengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

## **2.2. Kerangka Pemikiran**

Perusahaan berperan sebagai wadah dalam menjalankan bisnisnya yang mempunyai harapan dan keinginan untuk mencapai apa yang menjadi target-target perusahaan secara maksimal. Begitu juga peran manusia sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi karyawan yang ingin mendapatkan perhatian dari perusahaan atas hak dan kewajiban selama dia bekerja di perusahaan.

Perhatian yang diberikan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti cara membagi jam kerja atau shift maupun dari totalitas lamanya seorang karyawan dalam bekerja, tentunya dengan mengikuti aturan yang ada. Sehingga hasil daripada kinerja yang diberikan itu akan selalu tetap terjaga ke stabilannya dan akan selalu berjalan efektif dan efisien.

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran



Dengan ini dapat disimpulkan bahwa :

Ketika pembagian jam kerja dilakukan dengan baik dan sama rata, maka akan semakin baik juga tingkat kinerja karyawan.

Semakin baik atau sesuai beban kerja karyawan, maka semakin baik juga tingkat kinerja karyawan.

Semakin baik atau sesuai spesialisasi pekerjaan, maka semakin baik juga tingkat kinerja karyawan.

### 2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan kajian pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diambil satu hipotesis yaitu :“Pembagian kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. FAMILY HANDYCRAFT di TASIKMALAYA”

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Yang Digunakan**

Jenis penelitian yang 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 atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2. Operasionalisasi Variabel**

Variabel adalah gejala-gajala yang bervariasi misalnya jenis kelamin, berat badan dan sebagainya. Sedang gejala adalah obyek penelitian, sehingga variabel adalah obyek penelitian yang bervariasi (Suharsimi, 1998:89). Menurut pendapat lain, variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Sudjana, 1996:99) Seperti yang telah diketahui bahwa judul penelitian ini adalah Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. FAMILY HANDYCRAFT di Tasikmalaya.

Berdasarkan judul tersebut dalam penelitian ini ada dua variabel yang hendak diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

#### 1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Suharsimi, 1998 : 93). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Pembagian Kerja.

Pembagian kerja adalah perincian atau serta pengelompokan suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh organisasi tertentu. Dengan indikator yaitu :

- a. Penempatan kerja
- b. Beban kerja
- c. Spesialisasi kerja

#### 2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain (Suharsimi, 1998:93). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan.

kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja pegawai dapat diukur melalui indikator kinerja yang dikelompokkan dalam enam kategori indikator menurut **Moeheriono (2009 : 80)**, yaitu :

7. Efektif
8. Efisien
9. Kualitas
10. Ketepatan waktu
11. Produktivitas
12. Keselamatan

**Tabel 3.1. Tabel Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Skala
<b>Pembagian Kerja</b> adalah Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja (departemen) hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penempatan Karyawan</li> <li>- Pembagian kerja</li> <li>- Beban Kerja</li> <li>- Spealisasi Karyawan</li> <li>- Disiplin</li> <li>- Tanggung jawab</li> <li>- Pendidikan</li> </ul>	ORDINAL
<b>Kinerja Karyawan</b> adalah Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efektif</li> <li>- Efisien</li> <li>- Kualitas</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Disiplin</li> <li>- Produktivitas</li> <li>- Keselamatan</li> </ul>	

### **3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder :

a. Data Primer

Data primer data yang dikumpulkan secara langsung melalui kuesioner dari lokasi yang diteliti, dan data berupa hasil jawaban para responden mengenai konflik kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan atau di olah oleh pihak lain, yaitu berupa data jumlah karyawan.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga metode yaitu:

1. Metode kuisisioner atau angket

Metode kuisisioner atau angket yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan.

2. Metode dokumentasi

Yang dimaksud dengan dokumentasi disini adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya (Suharsimi, 1998:202). Metode ini digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan di perusahaan.

Dalam penelitian ini metode dokumentasi digunakan sebagai pelengkap guna mengungkap data terhadap variabel-variabel penelitian dengan kata lain sebagai bahan informasi yang digunakan peneliti, misalnya:

- a. Bagian-bagian yang ada diperusahaan
- b. Jumlah karyawan

### 3.5. Rancangan Analisis

Rancangan analisis berisi pengujian-pengujian data yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima kemudian dianalisis dengan menggunakan spss, prosedur analisis dalam penelitian.

Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2012: 92). Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Tabel Skala Likert**

NO	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dari tanggapan responden tersebut terlebih dahulu ditentukan skala interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$I = \frac{NT - NR}{K}$	<p>Keterangan :</p> <p>I = Interval</p> <p>NT = Nilai Tertinggi</p> <p>NR = Nilai Terendah</p> <p>K = Kriteria</p>
-------------------------	--

Nilai Tertinggi = NT x Jumlah Responden

$$= 5 \times 35$$

$$= 175$$

Nilai Terendah = NR x Jumlah Responden

$$= 1 \times 35$$

$$= 35$$

Jadi 
$$I = \frac{175 - 35}{5} = 28$$

Dengan demikian Kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut :

**Tabel 3.3 Tabel Kategori Skor Skala**

Skor Skala	Kriteria
175 – 147	Sangat Baik
146 – 118	Baik
117 – 89	Cukup Baik
88 – 60	Tidak Baik
59 – 31	Sangat Tidak Baik



### 3.5.1. Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mencari nilai validitas di sebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

a. Jika  $r \geq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan valid.

b. Jika  $r \leq 0,3$  maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha*  $> 0,06$  dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha*  $< 0,06$ . (Ghozali, 2012: 47).

### 3.5.3. Uji Koefisien Korelasi

(Sarwono, 2006) Koefisien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strenght) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak.

Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah, Artinya jika nilai variabel X lebih tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya).

**Tabel 3.4. Koefisien Korelasi**

0	Tidak ada korelasi antara dua variabel
>0-0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25-0,5	Korelasi cukup
>0.5-0,75	Korelasi kuat
>0,75-0,99	Korelasi sangat kuat
1	Korelasi sempurna

#### 3.5.4. Uji Koefisien Determinasi

(Imam Ghozali,2006:125)Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2 = 1$ , berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

### 3.5.5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis yang digunakan peneliti dalam hal ini adalah, Analisis regresi linier adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

Dalam persamaan regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$Y = a + b.X$	Keterangan : Y = Variabel Terikat X = Variabel Bebas a = Nilai Konstanta b = Koefisien Regresi
---------------	--

### 3.6. Uji Hipotesis

#### 3.6.1. Uji Statistik T

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan CV. FAMILY HANDYCRAFT**

###### **1. Sejarah CV. FAMILY HANDYCRAFT**

CV. FAMILY HANDYCRAFT merupakan perusahaan yang berada di Kp. Gegerkalong RT/RW 03/06 Kel. Sukanagalih Kec. Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. Perusahaan yang bergerak di bidang kerajinan tangan yang terlahir secara turun temurun karena merupakan warisan dari nenek moyang dan para leluhur-Nya. Sehingga dijadikan sebagai sumber mata pencaharian utama di daerah ini sampai akhirnya mendapatkan julukan sebagai kampung kreatif.

Hasil karya tangan yang sampai saat ini masih di minati oleh banyak orang dan dikenal oleh manca Negara bahkan sebagian belahan Dunia ini akan terus di jungjung tinggi karena akan selalu menjadi kebanggaan tersendiri, bagi kita Bangsa Indonesia terutama bagi para pengrajin. Oleh karena itu, secara tidak langsung memberikan tuntutan yang mengharuskan para pengrajin untuk bisa berfikir lebih kreatif dan inovatif agar dapat menghasilkan produk-produk baru dengan design yang lebih menarik minat konsumen.

Pada tahun 1997, terjadi permintaan barang berupa kerajinan yang sangat tinggi, sampai akhirnya para pengrajin yang ada merasa kewalahan untuk menerima dan memproses pesanan tersebut. Pada saat inilah Bapak Ade Abu Bakar melihat

peluang dari banyaknya order kerajinan yang tidak terpenuhi, sehingga akhirnya dengan sigap berkegiatan dan bertekad untuk menciptakan suatu perusahaan yang di berikan nama FAMILY HANDYCRAFT.

Pada tahun 1999 Perusahaan FAMILY HANDYCRAFT dipercaya oleh salah satu Perusahaan Export yang ada di Jakarta untuk membuat box dari bahan pandan. Menurutnya kualitas yang dihasilkan dinilai mampu untuk bersaing dengan pengrajin-pengrajin lainnya yang sama-sama barangnya dapat di Export ke Luar Negeri.

Setelah 2 tahun perusahaan ini berjalan, yaitu sekitar tahun 2000 pemilik FAMILY HANDYCRAFT mendaftarkan perusahaannya ke Dinas Koperindag Kabupaten Tasikmalaya dengan tujuan untuk melegalkan perusahaannya dan menjadikannya perusahaan yang berbadan hukum sampai akhirnya terlahirlah CV. FAMILY HANDYCRAFT yang sampai saat ini masih bertahan dan terus maju dan berkembang.

**Terlebih dari setelahnya mendapatkan penghargaan “MUSEUM REKOR-DUNIA INDONESIA” sebagai “Pemrakarsa dan Pembuat Tas Anyaman Pandan Terbesar” maka menjadikannya perusahaan yang memiliki cakupan yang sangat luas dalam bidang kerajinan.**

#### **4.1.2. Visi dan Misi CV. FAMILY HANDYCRAFT**

##### **a. Visi**

Berupaya mensejahterakan keluarga, karyawan dan masyarakat tanpa merusak lingkungan.

**b. Misi**

- Menjalin kerjasama dengan semua pihak atas dasar kekeluargaan.
- Menciptakan produk dengan kualitas terbaik.

**4.1.3. Aspek Kegiatan Usaha****1. Sistem Usaha dan Produk**

CV. FAMILY HANDYCRAFT terlahir atas tekad yang baik dari seorang pengrajin dalam visinya yaitu untuk mensejahterakan keluarga, karyawan dan masyarakat yang ada. Maka dari itu sistem usaha yang diterapkan oleh perusahaan yaitu sistem kekeluargaan. Namun meskipun begitu, pembagian, penempatan dan penataan karyawan berikut dengan tanggungjawabnya itu diatur sedemikian rupa sehingga menjadi tertib.

Adapun rantai distribusi yang digunakan itu adalah secara langsung dikirim dan diberikan kepada pedagang besar yang nantinya akan disalurkan lagi ke pengecer sampai akhirnya di tangan konsumen akhir.

**4.1.4. Struktur Organisasi**

**Gambar 4.1.4.** Struktur Organisasi CV. Family HandyCraft



Pada dasarnya struktur organisasi manajemen yang ada di CV. FAMILY HANDYCRAFT hampir sama dengan struktur perusahaan pada umumnya, yaitu dipimpin oleh seorang direktur dan dibantu oleh 2 manager. Berikut tugas dan tanggungjawab 2 managernya adalah ;

#### 1. Office Manager

Berada dibawah pengarahan Direktur, yang bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan seluruh administrasi fungsi keuangan, persediaan, pembelian, penjualan, perpajakan, dan bahkan sampai ke personaliaian di CV. FAMILY HANDYCRAFT.

#### 2. Production Manager

Berada dibawah pengarahan Direktur, yang bertugas merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan seluruh kegiatan produksi yang ada di CV. FAMILY HANDYCRAFT sampai akhirnya barang siap dikirim.

Production Manager yang ada di CV. FAMILY HANDYCRAFT ini membawahi beberapa bagian, diantaranya ;



1. Produksi
2. Painting
3. QC
4. Packing

#### 4.1.5. Kepegawaian

Koposisi karyawan CV. FAMILY HANDYCRAFT pada akhir 2019 dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4.1 Kepegawaian berdasarkan usia**

DEPT.	USIA				JUMLAH
	20-29	30-39	40-49	50-59	
DIREKTUR				1	1
MANAGER	1	1			2
OFFICE	2	2			4
PRODUKSI	5	8	10	5	28
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>35</b>

**Tabel 4.2 Kepegawaian berdasarkan latar belakang pendidikan**

DEPT.	PENDIDIKAN				JUMLAH
	SMP	SMA	AMD	SI	
DIREKTUR				1	1
MANAGER				2	2
OFFICE		4			4

PRODUKSI	10	18			28
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>22</b>		<b>3</b>	<b>35</b>

**Tabel 4.3 Kepegawaian berdasarkan masa kerja**

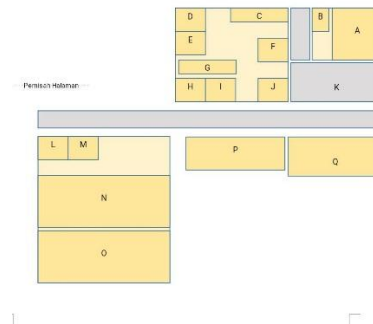
DEPT.	MASA KERJA				JUMLAH
	1-3 Thn	4-6 Thn	7-10 Thn	>= 10Thn	
DIREKTUR				1	1
MANAGER		2			2
OFFICE	1	1	2		4
PRODUKSI	6	12	10		28
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>35</b>

**Tabel 4.4 Kepegawaian berdasarkan jenis kelamin**

DIREKTUR	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
DIREKTUR	1		1
MANAGER	1	1	2
OFFICE	3	1	4
PRODUKSI	21	7	28
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>35</b>

#### 4.1.6. Fasilitas

Gambar 4.1.6. Lokasi CV. Family HandyCraft



##### 1. Fasilitas Operasional

- a. 2 Set Laptot
- b. 1 Printer Inject
- c. Brankas dan Filling Cabinet
- d. Rak Bahan
- e. Lemari Painting
- f. Mesin Press
- g. Mesin Pembolong
- h. ATK
- i. Alat Pembakaran

##### 2. Fasilitas Umum

- a. Mushola
- b. Toilet
- c. Area Parkir
- d. Kantin

#### 4.1.7. Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, dan bagian pekerjaan. Pengumpulan data responden ini dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu sample yang dipilih secara cermat sehingga relevan dengan desain penelitian. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. FAMILY HANDYCRAFT pada tanggal 4 Agustus 2019 sampai dengan 31 Oktober 2019 dengan jumlah responden sebanyak 35 orang.

**Tabel 4.5 Kepegawaian berdasarkan karakteristik resoponden**

<b>Karakteristik Responden</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>%</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	26	74
	Perempuan	9	26
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
<b>Usia</b>	20-29	8	23
	30-39	11	31
	40-49	10	29
	50-59	6	17
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
<b>Bagian/Jabatan</b>	Direktur	1	3
	Manager	2	6
	Office	4	11
	Produksi	19	54
	Painting	2	6

	QC	5	14
	Packing	2	6
	<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Berdasarkan keterangan dari tabel menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau sama dengan 74% dan perempuan sebanyak 9 orang atau sama dengan 26%. Orang dengan rentang usia 20-29 tahun sebanyak 8 orang atau sama dengan 23%, 30-39 tahun sebanyak 11 orang atau sama dengan 31%, 40-49 tahun sebanyak 10 orang atau sama dengan 29%, 50-59 tahun sebanyak 6 orang atau sama dengan 17%.

Dari data diatas juga dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan Karakteristik Responden Kategori Jumlah Bagian kuesioner kepada karyawan CV. FAMILY HANDYCRAFT, yaitu pada bagian Direktur, Manager, Office Staff, Produksi, Painting, QC, dan Packing. Adapun hasil dari penelitian ini terdapat 1 orang atau 3% sebagai Direktur, 2 orang atau 6% dari bagian Manager, 4 orang atau 11% dari bagian Office, 19 orang atau 54% dari bagian Produksi, 2 orang atau 6% dari bagian Painting, 5 orang atau 14% dari bagian QC, 2 orang atau 6% dari bagian Packing.

## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Pembagian Kerja di CV. FAMILY HANDYCRAFT Tasikmalaya

Berdasarkan analisis deskriptif responden, maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap Pembagian Kerja di CV. FAMILY HANDYCRAFT dalam tabel-tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel X No.1**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	7	35	20,00
Setuju	4	17	68	48,57
Cukup Setuju	3	11	33	31,43
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>136</b>	<b>100,00</b>

**Sumber :** Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X nomor 1 yaitu Pimpinan memberi petunjuk atau arahan kerja dengan jelas . Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (20%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 17 (48,57%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 (31,43%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Pimpinan memberi petunjuk atau arahan kerja dengan jelas.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel X No.2**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	0	0	0,00
Setuju	4	24	96	68,57
Cukup Setuju	3	11	33	31,43
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>129</b>	<b>100,00</b>

**Sumber** : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X nomor 2 yaitu Saya mampu mengerjakannya dengan baik . Yang menyatakan setuju sebanyak 24 (68,57%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 (31,43%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Saya mampu mengerjakannya dengan baik.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel X No.3**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	4	20	11,43
Setuju	4	18	72	51,43
Cukup Setuju	3	13	39	37,14
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>131</b>	<b>100,00</b>

**Sumber** : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X nomor 3 yaitu Pimpinan memberikan tugas sesuai dengan pembagian kerja. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 (11,43%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 18 (51,43%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 13 (37,14%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Pimpinan memberikan tugas sesuai dengan pembagian kerja.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel X No.4**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
-----------------	--------------	----------------------	--------------	-----------------------

Sangat Setuju	5	10	50	28,57
Setuju	4	14	56	40,00
Cukup Setuju	3	6	18	17,14
Tidak Setuju	2	3	6	8,57
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,71
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>132</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X nomor 4 yaitu Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 (58,57%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 14 (40%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 (17,14%) responden. Yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 (8,57%) responden. Yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 (5,71%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel X No.5**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	12	60	34,29
Setuju	4	11	44	31,43
Cukup Setuju	3	7	21	20,00
Tidak Setuju	2	3	6	8,57
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5,71
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>133</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X nomor 5 yaitu Beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan saya. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12



(34,29%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 11 (31,43%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 (20%) responden. Yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 (8,57%) responden. Yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 (5,71%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat sangat setuju bahwa Beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan saya

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel X No.6**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frequensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	2	10	5,71
Setuju	4	18	72	51,43
Cukup Setuju	3	6	18	17,14
Tidak Setuju	2	9	18	25,71
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>118</b>	<b>100,00</b>

**Sumber :** Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X nomor 6 yaitu Jarang terjadi tumpang tidih pekerjaan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 (5,71%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 18 (51,43%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 (17,14%) responden. Yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 (25,71%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Jarang terjadi tumpang tidih pekerjaan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**

**Pernyataan Variabel X No.7**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frekuensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	4	20	11,43
Setuju	4	17	68	48,57
Cukup Setuju	3	10	30	28,57
Tidak Setuju	2	4	8	11,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X nomor 7 yaitu Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 (11,43%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak (%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak (%) responden. Yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 (11,43%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pembagian Kerja pada CV. Family HandyCraft**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan Pembagian Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Penilaian</b>
1	Pimpinan memberi petunjuk atau arahan kerja dengan jelas	136	Baik
2	Saya mampu mengerjakannya dengan baik	129	Baik
3	Pimpinan memberikan tugas sesuai dengan pembagian kerja	131	Baik
4	Penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	132	Baik
5	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan saya	133	Baik
6	Jarang terjadi tumpang tidih pekerjaan antara satu pegawai dengan pegawai yang lain	118	Baik

7	Atasan telah bertindak tepat dengan memberikan jabatan yang sesuai dengan kemampuan pegawai	126	Baik
	<b>Jumlah</b>	<b>905</b>	<b>Baik</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>129,29</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.13 didapatkan hasil dari penilaian responden dengan jumlah skor sebanyak 905 atau rata-rata sebesar 129,29. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapi dengan Baik atas pelaksanaan Pembagian Kerja pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya.

#### 4.2.2. Kinerja Karyawan CV. FAMILY HANDYCRAFT Tasikmalaya

Berdasarkan analisis deskriptif responden, maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan di CV. FAMILY HANDYCRAFT dalam tabel-tabel berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel Y No.1**

Kategori	Bobot	Frequensi (N)	B x F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	14,29
Setuju	4	20	80	57,14
Cukup Setuju	3	8	24	22,86
Tidak Setuju	2	2	4	5,71
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>133</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y nomor 1 yaitu Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang telah di berikan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (14,29%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 20 (57,14%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 (22,86%) responden. Yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (5,71%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan

responden berpendapat setuju bahwa Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang telah di berikan

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel Y No.2**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frequensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	6	30	17,14
Setuju	4	15	60	42,86
Cukup Setuju	3	11	33	31,43
Tidak Setuju	2	3	6	8,57
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>129</b>	<b>100,00</b>

**Sumber :** Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y nomor 2 yaitu Saya memiliki skil atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (17,14%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 15 (42,86%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 (31,43%) responden. Yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 (8,57%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Saya memiliki skil atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel Y No.3**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frequensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	6	30	17,14

Setuju	4	16	64	45,71
Cukup Setuju	3	12	36	34,29
Tidak Setuju	2	1	2	2,86
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>132</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y nomor 3 yaitu Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (17,14%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 16 (45,71%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 12 (34,29%) responden. Yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (2,86%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel Y No.4**

Kategori	Bobot	Frequensi (N)	B x F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	1	5	2,86
Setuju	4	19	76	54,29
Cukup Setuju	3	10	30	28,57
Tidak Setuju	2	5	10	14,29
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>121</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y nomor 4 yaitu Saya berperilaku dan bersikap baik ketika saya bekerja. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 (2,86%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 19 (54,29%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 (28,57%) responden. Yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5

(14,29%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Saya berperilaku dan bersikap baik ketika saya bekerja

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel Y No.5**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frequensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	5	25	14,29
Setuju	4	20	80	57,14
Cukup Setuju	3	8	24	22,86
Tidak Setuju	2	2	4	5,71
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>133</b>	<b>100,00</b>

**Sumber** : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y nomor 5 yaitu Saya tidak sering membuat kesalahan dalam setiap menyelesaikan suatu pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (14,29%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 20 (57,14%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 (22,86%) responden. Yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (5,71%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Saya tidak sering membuat kesalahan dalam setiap menyelesaikan suatu pekerjaan.

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel Y No.6**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>	<b>Frequensi (N)</b>	<b>B x F</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	9	45	25,71
Setuju	4	12	48	34,29

Cukup Setuju	3	10	30	28,57
Tidak Setuju	2	4	8	11,43
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>131</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y nomor 6 yaitu Kualitas dan Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar yang telah di tentukan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 (25,71%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 12 (34,29%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 (28,57%) responden. Yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 (11,43%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Kualitas dan Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar yang telah di tentukan.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Pernyataan Variabel Y No.7**

Kategori	Bobot	Frequensi (N)	B x F	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	20,00
Setuju	4	15	60	42,86
Cukup Setuju	3	11	33	31,43
Tidak Setuju	2	2	4	5,71
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>132</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y nomor 7 yaitu Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan. Yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (20%) responden. Yang menyatakan setuju sebanyak 15 (42,86%) responden. Yang menyatakan cukup setuju sebanyak 11 (31,43%) responden. Yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2

(5,71%) responden. Dari hasil tanggapan tersebut kebanyakan responden berpendapat setuju bahwa Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai:**  
**Kinerja Karyawan pada CV. Family HandyCraft**

NO	Pernyataan Pembagian Kerja	Jumlah	Penilaian
1	Saya selalu mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang telah di berikan	133	Baik
2	Saya memiliki skil atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan	129	Baik
3	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	132	Baik
4	Saya berperilaku dan bersikap baik ketika saya bekerja	121	Baik
5	Saya tidak sering membuat kesalahan dalam setiap menyelesaikan suatu pekerjaan	133	Baik
6	Kualitas dan Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar yang telah di tentukan	131	Baik
7	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	132	Baik
	<b>Jumlah</b>	<b>911</b>	<b>Baik</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>130,14</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 4.21 didapatkan hasil dari penilaian responden dengan jumlah skor sebanyak 911 atau rata-rata sebesar 130,14. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan Baik atas pelaksanaan Pembagian Kerja pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya.

#### 4.2.3. Analisis Data

Berikut ini adalah hasil dari output computer program *IBM SPSS Statistics 25* untuk variabel X dan Y.

##### 4.2.3.1. Uji Validitas Pembagian Kerja



Uji validitas menggunakan teknik statistic korelasi *Product Moment Pearson* dengan kriteria sekurang-kurangnya 0.30.

**Tabel 4.22**  
**Validitas Pembagian Kerja**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	21,9714	12,911	-0,092	0,739
p2	22,1714	11,440	0,404	0,649
p3	22,1143	10,222	0,546	0,608
p4	22,0857	9,257	0,345	0,659
p5	22,0571	8,820	0,388	0,646
p6	22,4857	8,375	0,676	0,543
p7	22,2571	9,197	0,591	0,579

Untuk pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.22. Hasilnya setelah di hitung, koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk variabel komunikasi berkisar antara 0.345 – 0,679. Karena seluruh koefisien korelasi lebih besar daripada kriteria yang di syaratkan yaitu sekurang-kurangnya 0.30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengukuran adalah valid.

#### 4.2.3.2. Uji Reliabilitas Pembagian Kerja

Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai koefisien lebih besar dari 0.60.

**Tabel 4.23**  
**Reliabilitas Pembagian Kerja**

<b>Reliability Statistics</b>
-------------------------------

Cronbach's Alpha	N of Items
0,674	7

Pada Tabel 4.23 terlihat bahwa *cronbach alpha* adalah 0.674. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach alpha* 0.60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komunikasi adalah *reliable*.

#### 4.2.3.3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji validitas menggunakan teknik statistic korelasi *Product Moment Pearson* dengan kriteria sekurang-kurangnya 0.30.

**Tabel 4.24**  
**Validitas Kinerja Karyawan**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	22,2286	12,240	0,173	0,788
p2	22,3429	9,232	0,712	0,677
p3	22,2571	9,608	0,740	0,677
p4	22,5714	10,723	0,470	0,733
p5	22,2286	10,946	0,440	0,739
p6	22,2857	10,504	0,357	0,764
p7	22,2571	10,197	0,525	0,721

Untuk pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.24. Hasilnya setelah di hitung, koefisien korelasi antara tiap-tiap item dengan total item untuk variabel komunikasi berkisar antara 0.357 – 0,740. Karena seluruh koefisien korelasi lebih besar daripada kriteria yang di syaratkan yaitu sekurang-kurangnya 0.30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengukuran adalah valid.

#### 4.2.3.4. Uji Relibialitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* dengan nilai koefisien lebih besar dari 0.60.

**Tabel 4.25**  
**Reliabilitas Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,761	7

Pada Tabel 4.25 terlihat bahwa *cronbach alpha* adalah 0.761. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach alpha* 0.60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel komunikasi adalah *reliable*.

#### 4.2.3.5. Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4.26**  
**Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,697	3,394		2,268	0,030
	X	0,709	0,130	0,688	5,452	0,000

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil olah Kuesioner 2019.

Diperoleh:  $a = 7,697$

$B = 0,709$

Maka dapat diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$Y = a + Bx$

Y = regresi

$$Y = 7,697 + 0.709X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- Konstanta sebesar 7,697 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Pembagian Kerja maka nilai Kinerja sebesar 7,697.
- Koefisien Regresi X sebesar 0.709 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Pembagian Kerja, maka nilai Kinerja bertambah sebesar 0.709.

#### 4.2.3.6. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi adalah untuk mengetahui adanya derajat/kekuatan hubungan Pembagian Kerja terhadap Kinerja pegawai pada CV. Family HandyCraft di Tasikmalaya. Output dari program *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh nilai koefisien korelasi seperti yang tertera pada tabel 4.27.

**Tabel 4.27**  
**Koefisien Korelasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 <sup>a</sup>	0,474	0,458	2,72850
a. Predictors: (Constant), x				

Sumber : Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.688. Hal ini menunjukkan bahwa Pembagian Kerja mempunyai hubungan cukup kuat terhadap Kinerja karyawan pada CV. Family HandyCraft di Tasikmalaya.

#### 4.2.3.7. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk menghitung Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Family HandyCraft Tasikmalaya berdasarkan koefisien korelasi dengan mempergunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \mathbf{KD} &= (\mathbf{r})^2 \times \mathbf{100\%} \\
 &= (\mathbf{0.688})^2 \times \mathbf{100\%} \\
 &= \mathbf{0.474} \times \mathbf{100} \\
 &= \mathbf{47,4\%}
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka komunikasi memberikan pengaruh sebesar 47,4% terhadap Kinerja Karyawan di CV Family Handycraft Tasikmalaya. Sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 47,4\% = 52.6\%$  , disebabkan oleh variabel lainnya.

#### 4.2.3.8. Uji T (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut langkah-langkah pengujiannya :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan Pembagian Kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Family HandyCraft Tasikmalaya.

$H_a$  : Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Pembagian Kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Family HandyCraft Tasikmalaya.

Pengolahan dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 25*

**Tabel 4.28**  
**Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,697	3,394		2,268	0,030
	X	0,709	0,130	0,688	5,452	0,000
a. Dependent Variable: y						

Sumber : Hasil olahan kuesioner 2019.

a) Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Dari hasil output diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 5.452 dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara variabel Pembagian Kerja (X) terhadap variabel Kinerja (Y) di CV. Family HandyCraft Tasikmalaya.

b) Perbandingan Nilai t Hitung dengan t Tabel

Berdasarkan tabel output *SPSS Statistic Version 25* “*Coefficients*” diatas diketahui nilai t hitung variabel komunikasi adalah sebesar 5.452. Karena nilai t hitung  $>$  t tabel 1.69236, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh Pembagian Kerja (X) terhadap Kinerja (Y).

Tingkat Signifikansi 5% atau 0,05

**Df = n-k**

**Df = 35-2**

= 33

t tabel adalah 1.69236 (lihat tabel)

t hitung adalah  $5.452 > t$  tabel 1.69236.

Berdasarkan semua pengujian hipotesis tersebut terbukti bahwa Pembagian Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di CV. Family HandyCraft Tasikmalaya dan sesuai dengan hipotesis awal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis terhadap penelitian yang telah penulis lakukan yaitu mengenai Pembagian Kerja dan Kinerja karyawan pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya dengan mengacu kepada hasil analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pembagian Kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembagian Kerja pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden dan tabel rekapitulasi mempunyai skor sangat baik.
2. Kinerja karyawan pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya telah berjalan sangat baik. Hal ini terlihat pada tabel rekapitulasi mempunyai skor sangat baik.
3. Berdasarkan analisis pengujian statistik T dengan melihat angka Sig.t hitung pada tabel *Coefficients* pada *IBM SPSS Statistics versi 25*. Didapat angka Sig.t hitung yang kurang dari angka probabilitas. Sehingga dapat diartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Hipotesis Alternatif yang diajukan dapat diterima yaitu Pembagian Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya.
4. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa Pembagian Kerja memberikan pengaruh sebesar empat puluh tujuh koma empat persen (47,4%) terhadap Kinerja karyawan pada CV. Family HandyCraft



Tasikmalaya, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka, saran peneliti terhadap:

1. CV. Family HandyCraft Tasikmalaya bias lebih menyesuaikan Pembagian Kerja yang telah diberikan kepada para karyawan supaya Kinerja Karyawan bisa dipertahankan atau ditingkatkan menjadi lebih baik.
2. Pada penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya 47,4% terhadap Kinerja karyawan pada CV. Family HandyCraft Tasikmalaya, sedangkan sisanya disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Oleh karena itu, diharapkan ada peneliti lain yang meneliti mengenai variabel lain yang belum diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

Arif. (2007). *Pengaruh System Pendelegasian Wewenang Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Medan : Universitas Sumatera Utara

Andi. Pokatong. Dkk. (2015) . *Analisis Kompetensi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 3. No. 2. Hal. 660-670.

Sastrohadiwiryo, B.

Bumi Aksara. Sitepu. (2013). *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1. No. 4. Hal. 1123-1133.

Fadly. (2009). *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan*. Malang: PPS IKIP Malang.

Fayol, Henry. (2005). *Akuntansi Manajemen*. Dialih bahasakan oleh Dewi Fitriasari. Jakarta: Penerbit Salemba Empat. Jakarta. PT. Macana Jaya Cemerlang.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005) . *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta. PT. Grasindo.

Hartono. Rotinsulu. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 3. No. 2. Hal. 908-916.

Hasibuan, H. Malayu S. P, Edisi Revisi, Cetakan kedelapan. (2006) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Karma. Faroqi. (2014). *Studi Penentuan Upah Dasar Sebagai Upaya Meningkatkan Produktivitas Melalui Pendekatan Evaluasi Jabatan*. ISSN 1979-8911. Vol. 8. No. 1. Hal. 86-101.

Kemendagri. (2008). *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*.  
www.depdagri.go.id. Diakses tanggal 20 April 2017.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009) . *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.

Marwansyah. (2014) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung. Alfabeta.

Mathis. Jackson. (2006) . *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta. Salemba Empat.

Mudayana, Ahmad Ahid. (2012) . *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*. KESMAS. Vol. 6. No. 1. Hal. 1-74.

Nugroho, Agung. (2005) . *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*.Jogyakarta.

Siswanto. (2003) . *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi Dua. Jakarta. PT.

Soleman. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Ambon. Jurnal ARIKA. Vol. 5. No. 2. Hal. 83-98.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.

