



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : RAHMAD SYAHPUTRA
NPM : 1525310852
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENDELEGASIAN WEWENANG
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. NULAB
PHARMACEUTICAL INDONESIA.

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si)

PEMBIMBING - I

(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN, MM)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H.,M.Hum)

PEMBIMBING - II

(EMI WAKHYUNI, SE.,M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N**

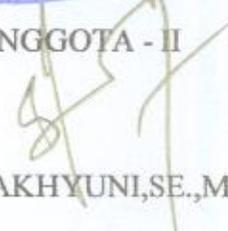
**SKRIPSI INI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

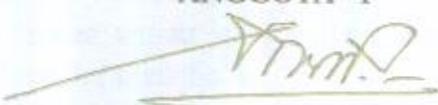
PERSETUJUAN UJIAN

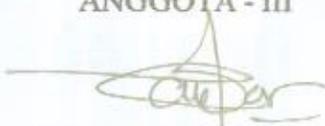
N A M A : RAHMAD SYAHPUTRA
NPM : 1525310852
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENDELEGASIAN WEWENANG DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. NULAB PHARMACEUTICAL
INDONESIA.

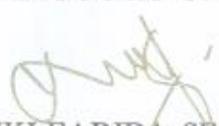
MEDAN, JULI 2019


KETUA
(NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si)


ANGGOTA - II
(EMI WAKHYUNI, SE.,M.Si)

ANGGOTA - I

(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN, MM)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, SE.,M.Si)

ANGGOTA - IV

(Dr. KIKI FARIDA, SE.,M.Si)

ABSTRAK

Judul dari penelitian ini adalah **Analisis Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia**. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis dan mengetahui dengan lebih jelas berapa besar pengaruh tingkat pendelegasian wewenang dan komitmen organisasi. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia yang berjumlah 50 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sensus di mana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis dengan model regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS Versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) variabel Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.031) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (2,218) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,010). 2) variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (9,493) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,010). 3) variabel Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terhadap kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia hal ini terlihat bahwa nilai F-hitung (99,961) lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel (2,76), dan sig.(0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R²) menunjukkan Nilai Adjusted R Square 0,802 berarti 80,2% Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Sedangkan sisanya 19,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pendelegasian Wewenang, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*The title of this study is the **Analysis of Delegation of Authority and Organizational Commitment to Employee Performance at PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia**. This research was conducted with the aim of analyzing and knowing more clearly how much influence the level of delegation of authority and organizational commitment. The results of this test show that delegation of authority and organizational commitment have a positive and significant effect simultaneously on the performance of employees of PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia. Data obtained by distributing questionnaires to employees of PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia, amounting to 50 employees. Sampling in this study is a census technique in which all members of the population are used as research samples. The analysis technique with multiple linear regression models is processed with the SPSS Version 23. The results of this study indicate that 1) the Authority Delegation variable has a positive and significant effect on the performance of PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia this can be seen from a significant value (0.031) smaller than 0.05 and t-count (2.218) greater than t-table (2.010). 2) Organizational Commitment variables have a positive and significant effect on the performance of PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia this can be seen from a significant value (0,000) less than 0.05 and t-count (9,493) greater than t-table (2,010). 3) the Delegation of Authority and Organizational Commitment variables together have a positive and significant effect on the variables on the performance of PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia, it is seen that the value of F-count (99,961) is greater than the value of F-table (2.76), and sig. (0,000) is smaller than alpha 5% (0.05). Based on the calculation of the determinant coefficient (R²) shows the Adjusted R Square Value of 0.802 means 80.2% Employee Performance can be explained by Delegation of Authority and Organizational Commitment While the remaining 19.8% can be explained by other factors not examined in this study.*

Keywords: Delegation of Authority, Organizational Commitment and Employee Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
F. Keaslian Penelitian	10

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	11
1. Wewenang.....	11
a. Pengertian Wewenang	11
b. Pengertian Pendelegasian Wewenang	12
c. Peranan Pendelegasian Wewenang	13
d. Indikator Pendelegasian Wewenang	15
e. Pendelegasian Wewenang Yang Aktif.....	16
2. Komitmen Organisasi.....	19
a. Pengertian Komitmen Organisasi	19
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	20
c. Indikator Komitmen Organisasi.....	21
d. Ciri – Ciri Komitmen Organisasi	23
e. Manfaat Komitmen Organisasi	24
3. Kinerja Karyawan	25
a. Pengertian Kinerja	25
b. Pengertian Kinerja Karyawan	26
c. Indikator Kinerja Karyawan	27
d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	28

B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berpikir/Konseptual	33
D. Hipotesis Penelitian	34

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	36
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	36
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	37
D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	38
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Jenis Data	40
G. Teknik Analisis Data	40

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	46
1. Sejarah Singkat Perusahaan	46
2. Visi Dan Misi	47
3. Struktur Organisasi Perusahaan	49
4. Deskriptif Karakteristik Responden	54
5. Karakteristik Data	57
6. Uji Kualitas Data	70
7. Uji Asumsi Klasik	72
8. Uji Keseuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	76
B. Pembahasan Hasil Penelitian	81
1. Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan .	82
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	82

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **Analisis Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Drs. Manuntun Pakpahan, MM. selaku Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.

5. Ibu Emi Wakhyuni, SE., M.Si. selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Staff dan pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang selalu memberikan pengarahan dalam pelaksanaan teknis penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama ini dibangku kuliah.
8. Bapak Surya Darma dan Ibu Paini selaku orang tua yang selalu mendukung dan menasehati agar segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Kelas Manajemen KK 1 LC yang selama ini mendukung dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk itu, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat penulis harapkan.

Medan, 12 Maret 2019

Penulis
Rahmad syahputra

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen menjadi semakin penting seiring dengan perkembangan zaman, begitu juga organisasi tanpa manajemen akan menjadi sulit. Organisasi atau perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan dan penggunaan sumber daya, maka salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah faktor manusia. Peran sumber daya manusia sangatlah penting, karena berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan dan menentukan kelangsungan hidup perusahaan, Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang

karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal maka dibutuhkan pendelegasian wewenang serta komunikasi efektif yang terjadi dalam organisasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial dimana komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, oleh karena itu komunikasi akan sangat berpengaruh dalam dunia kerja. Semakin efektif komunikasi yang dibangun, maka semakin produktif juga karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Teori Behaviorisme ini mencakup semua perilaku, termasuk tindakan balasan atau respon terhadap suatu rangsangan atau stimulus Menurut Stoner (dalam Kesumanjaya 2010:129), Kepemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan Kartono (2011:33). Didalam kepemimpinan parsifatif terdapat pendelegasian wewenang, pendelegasian wewenang ialah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu. Pendelegasian wewenang merupakan sesuatu yang penting dalam organisasi perusahaan karena ketika suatu organisasi makin besar maka masalah yang dihadapi makin banyak dan makin kompleks. Dalam keadaan demikian, tugas-tugas pimpinan makin banyak dan makin kompleks juga yang akibatnya dalam menangani seluruh tugas yang menjadi bebannya menjadi kurang

efektif dan efisien. Pendelegasian wewenang yang buruk menyebabkan terjadi penurunan kinerja yang mengakibatkan terhambatnya pencapaian yang baik dari karyawan.

Salah satu faktor pendukung lainnya ialah komitmen karyawan dalam berorganisasi. Karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, bisa saja menjalankan pekerjaan yang dibebankan dengan baik atau mungkin saja tidak. Oleh karena itu diperlukan komitmen organisasional agar karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan memanfaatkan kemampuan dan keahlian secara optimal. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:73), komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Perusahaan akan senang bila mempunyai karyawan yang mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan. Komitmen dalam organisasi terdiri atas 3 yaitu komitmen afektif yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dan keterlibatan dalam kegiatan di organisasi. Kedua, komitmen berkelanjutan yang berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan

mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Dan ketiga, komitmen normatif yang menggambarkan keterlibatan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen yang paling berpengaruh ialah komitmen afektif karena karyawan dengan rasa memiliki yang kuat ini akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbulnya rasa memiliki organisasi.

Setiap perusahaan, baik berbentuk Perusahaan Negara ataupun Perusahaan Swasta perlu melakukan penilaian kinerja karyawan. Hal tersebut juga dilakukan oleh PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia. PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang farmasi dan kesehatan.

Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia pendelegasian wewenang masih kurang. Masih banyak karyawan yang menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini terlihat dari tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang masih belum terlaksanakan dengan baik. Banyak pegawai yang tidak memberikan laporan pekerjaannya kepada atasan dan menganggap hal tersebut tidak diperlukan sehingga atasan tidak mengetahui sudah sejauh apa pekerjaan tersebut dilakukan. Hal tersebut disebabkan garis wewenang pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia kurang jelas sehingga karyawan menjadi kesulitan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Selain itu masih banyak pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan yang mengakibatkan terjadinya tumpang tindih

pelaksanaan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan secara otomatis pekerjaan menjadi terhambat yang akan berdampak pada penurunan kinerja.

Pendelegasian wewenang berkaitan erat dengan komitmen karyawan dalam organisasi. Pemberian tugas kepada karyawan tanpa adanya komitmen maka tugas tidak akan dilaksanakan dengan baik. Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia, karyawan kurang memiliki komitmen organisasi yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya keterlibatan dan partisipasi karyawan dalam kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Adapun karyawan yang ikut berpartisipasi aktif dikarenakan rasa takut dengan atasan atau kepala bagian bukan didasari dari nilai-nilai komitmen dan kesetiaan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum merasa menjadi bagian dari organisasi. Selain itu karyawan masih banyak menunda-nunda pekerjaan sehingga adanya ketidakpastian selesainya pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentu akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas agar mencapai tujuan organisasi karena disini karyawan merasa ikut memiliki organisasi.

Bila komitmen organisasi seorang karyawan rendah maka akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, tindakan kerusuhan yang mengakibatkan reputasi perusahaan menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan menurunnya laba perusahaan. Komitmen karyawan yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Hal ini memperlihatkan masih kurangnya komitmen organisasi. Gambaran fenomena tersebut dapat saja hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus-menerus kemungkinan akan dapat berubah menjadi perilaku organisasi.

Oleh karena itu, hambatan ini harus diperbaiki oleh pihak manajemen agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan harapan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pendelegasian wewenang dan komitmen memiliki hubungan yang cukup erat dengan kinerja karyawan kerja, artinya karyawan atau pegawai oleh pihak manajemen diberi kepercayaan dan wewenang penuh untuk menyelesaikan suatu tugas, sehingga komitmen karyawan pada perusahaan bertambah dan juga akan memberikan kemudahan bagi pihak manajemen untuk memberikan penilaian kinerja kerja yang baik. Para karyawan dan pekerjaannya diselaraskan serta diberi wewenang untuk mencapai tujuan perusahaan, sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mencapai tujuan. Masing-masing karyawan harus mampu mencapai tujuan organisasi, agar semua tugas, kegiatan, terintegrasi pada sasaran yang diinginkan.

Mengingat pentingnya pendelegasian wewenang dan komitmen dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka penulis tertarik untuk memilih judul: **“Analisis Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah.

1. Identifikasi Masalah.

Untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Banyak karyawan yang menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya sehingga masih belum dilaksanakan dengan baik.
2. Di dalam kegiatan organisasi minimnya kepedulian karyawan untuk terlibat dan berpartisipasi.
3. Masih banyak karyawan yang belum optimal dalam bekerja.

2. Batasan Masalah.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di paparkan di atas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam penyajian fakta dan pengelolaan data sehingga dapat menyajikan informasi yang berkualitas. Hal ini yang menyebabkan pembatasan masalah ini bahwasanya agar penelitian ini terarah, fokus, dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan, maka peneliti membatasi pada variabel Pendelegasian Wewenang dan variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Pendelegasian Wewenang secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia ?
2. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia ?
3. Apakah ada pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui sejauh mana Pendelegasian Wewenang mempengaruhi kinerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.
2. Untuk mengetahui sejauh mana Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.
3. Untuk mengetahui sejauh mana Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja Karyawan perusahaan dengan memberikan informasi hasil penelitian kepada perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

3. Bagi peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Komarudin (2016) yang berjudul :”Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia”.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Model penelitian : dalam penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh dengan regresi linear berganda untuk 2 variabel. Dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. Variabel Penelitian : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu Pendelegasian Wewenang dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja karyawan). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Pendelegasian Wewenang, dan Komitmen Organisasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 39 karyawan sedangkan penelitian ini berjumlah 50 karyawan.
4. Waktu penelitian : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. Lokasi penelitian : lokasi penelitian terdahulu di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Wewenang

a. Pengertian Wewenang

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam struktur dan kordinasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi ideal adalah sebuah birokrasi yang aktivitas dan tujuan dipikirkan secara rasional serta pembagian tugas dan wewenang dinyatakan dengan jelas. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian wewenang.

Menurut Sutarto (2012:141) wewenang adalah hak seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Hasibuan (2013:64), wewenang adalah kekuasaan yang dimiliki oleh seseorang manajer untuk bertindak dan memerintah orang lain. Tanpa adanya wewenang terhadap suatu pekerjaan tersebut, hendaknya seorang karyawan tidak mengerjakannya karena tidak sesuai dengan *job desk*, dapat disimpulkan bahwa wewenang adaalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai suatu tujuan tertentu.

Ada dua pandangan yang saling berlawanan mengenai sumber wewenang, yaitu teori formal (Pandangan Klasik) dan teori penerimaan (*Acceptance theory of Authority*). Pandangan wewenang formal menyebutkan bahwa wewenang adalah dianugrahkan, wewenang ada karena seseorang

Diberi atau dilimpahi atau diwarisi hal tersebut. Teori penerimaan menyanggah bahwa wewenang dapat dianugerahkan. Teori ini berpendapat bahwa wewenang seseorang timbul hanya bila hal itu diterima oleh kelompok atau individu kepada siapa wewenang itu dijalankan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa wewenang ialah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu, sedangkan tanggung jawab ialah keharusan untuk melakukan semua kewajiban dan tugas – tugas yang dibebankan atau dimilikinya, tanggung jawab tidak dapat dilimpahkan kepada orang lain, wewenang diterima maka tanggung jawab juga harus dengan sebaik – baiknya, maka dari itu wewenang dan tanggung jawab harus saling seimbang agar tercapainya tujuan – tujuan di dalam organisasi.

b. Pengertian Pendelegasian Wewenang

Menurut Hasibuan (2013:68), Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* (pemberi wewenang) kepada *delegate* (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator. Menurut Stoner (dalam Kesumnajaya 2010:51), pendelegasian wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu. Pendelegasian wewenang adalah konsekuensi dari semakin besarnya organisasi. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar pimpinan dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pendelegasian wewenang adalah pelimpahan wewenang dari manajer/atasan kepada karyawan/bawahan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sekaligus meminta pertanggung jawaban atas penyelesaian tugasnya.

c. Peranan Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh yang sangat besar di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya pendelegasian wewenang akan mengakibatkan tersendatnya kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Stoner (dalam Kesumanjaya 2010:45) beberapa peranan pendelegasian wewenang dalam organisasi adalah :

- a) Dengan adanya pendelegasian wewenang, karyawan dapat melakukan tugas-tugas yang pokok dan strategis bagi kelangsungan organisasi. Semakin banyak tugas karyawan yang dapat didelegasikan maka semakin besar peluangnya untuk mencari dan menerima tanggung jawab dari manajer. Jadi manajer berusaha mendelegasikan wewenang bukan hanya pada hal-hal yang rutin saja melainkan juga tugas-tugas yang membutuhkan pikiran dan prakarsa sehingga karyawan dapat berfungsi maksimal bagi organisasi.
- b) Dengan adanya pendelegasian wewenang, manajer akan mendapat hasil keputusan yang lebih akurat dan lebih baik karena para karyawanlah yang paling dekat dengan pokok permasalahannya. Meski cenderung memiliki suatu pandangan yang jelas tentang fakta-fakta yang diperlukan dalam mengambil keputusan.
- c) Melalui pendelegasian wewenang, keputusan dapat lebih cepat diambil karena tidak harus meminta persetujuan dari atasan. Apabila para bawahan

tidak memiliki wewenang yang cukup untuk mengambil keputusan dalam suatu persoalan maka ia akan selalu bertanya kepada atasannya. Hal ini tentu saja akan memakan waktu yang tidak sedikit, oleh karena itu bawahan perlu diberi wewenang untuk mengambil keputusan.

- d) Pendelegasian wewenang menyebabkan rasa tanggung jawab dan inisiatif terhadap organisasi menjadi lebih besar. Pejabat yang memiliki wewenang, tanpa menunggu perintah apabila menemukan masalah yang masih dalam batas wewenangnya akan berupaya menemukan jalan keluar terhadap penyelesaian masalah tersebut.
- e) Adanya pendelegasian wewenang merupakan latihan bagi para anggota organisasi apabila kelak ia menduduki jabatan yang lebih tinggi. Anggota organisasi yang tidak pernah diberi wewenang yang lebih besar maka apabila ia menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menjadi canggung dan perlu waktu lama untuk menyesuaikan diri.
- f) Pendelegasian wewenang mengakibatkan komunitas pekerjaan akan dapat lebih terjamin. Hal ini dapat terlihat jika ada salah satu anggota organisasi yang berhalangan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka dengan adanya pendelegasian wewenang tugas tersebut dapat diambil alih sehingga kontinuitas organisasi tidak akan terganggu.

d. Indikator Pendelegasian wewenang

Berkaitan dengan pendelegasian terdapat tiga unsur yaitu tugas, kekuasaan, dan pertanggungjawaban Hasibuan (2013:72).

a) Tugas

Tugas adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Dengan adanya tugas maka akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

b) Kekuasaan

Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.

c) Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu wewenang perusahaan karena dengan tanggung jawab seorang karyawan dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil.

e. Pendelegasian Wewenang Yang Efektif

Pendelegasian wewenang merupakan penugasan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan. Dengan adanya pendelegasian wewenang berarti semua keputusan tidak tersentralisasi pada pimpinan puncak. Komponen yang mendasar dalam proses pendelegasian wewenang adalah penetapan hasil-hasil yang diharapkan, penentuan tugas dan tanggung jawab secara jelas untuk mencapai hasil yang telah diharapkan dan pertanggungjawaban hasil-hasil yang telah dicapai. Efektifitas delegasi merupakan faktor utama yang membedakan manajer sukses dan yang tidak sukses Kesumanjaya (2010:98).

Prinsip-prinsip klasik yang dapat dijadikan dasar untuk delegasi yang efektif adalah Stoner (dalam Handoko 2011:67) :

a) Prinsip Skalar

Dalam proses pendelegasian harus ada garis wewenang yang jelas mengalir setingkat demi setingkat dari tingkatan organisasi paling atas ke tingkatan paling bawah. Garis wewenang yang jelas akan memudahkan bagi setiap anggota organisasi untuk mengetahui:

- 1) Kepada siapa dia dapat mendelegasikan
- 2) Dari siapa dia akan menerima delegasi
- 3) Kepada siapa dia harus memberikan pertanggungjawaban

b) Prinsip kesatuan perintah.

Prinsip kesatuan perintah menyatakan bahwa setiap bawahan dalam organisasi seharusnya melapor hanya kepada orang atasan. Pelaporan kepada lebih dari satu atasan membuat individu mengalami kesulitan untuk mengetahui kepada siapa pertanggungjawaban diberikan dan instruksi mana

yang harus diikuti. Disamping itu, bawahan dapat menghindari tanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang jelek dengan alasan banyaknya tugas dari atasan lain.

c) Tanggung Jawab, Wewenang dan Akuntabilitas.

prinsip ini menyatakan bahwa :

- 1) Agar organisasi dapat menggunakan sumberdaya-sumberdaya nya dengan lebih efisien, tanggung jawab untuk tugas-tugas tertentu diberikan ketingkatan organisasi yang paling bawah dimana ada cukup kemampuan dan informasi untuk menyelesaikannya.
- 2) Konsekuensi wajar peranan tersebut adalah bahwa setiap individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya dengan efektif, dia harus diberi wewenang secukupnya.
- 3) Bagian penting dari delegasi tanggung jawab dan wewenang adalah akuntabilitas penerimaan tanggung jawab dan wewenang berarti individu juga setuju untuk menerima tuntutan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas. Bagi manajer, selain harus mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya sendiri, juga harus mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas bawahannya.

Louis Allen (dalam Kesumanjaya 2010:122), mengemukakan beberapa teknik khusus untuk membantu manajer melakukan delegasi dengan efektif:

- 1) Tetapkan tujuan.

Bawahan harus diberitahu maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada mereka.

- 2) Tegaskan tanggung jawab dan wewenang.

Bawahan harus diberikan informasi dengan jelas tentang apa yang harus mereka pertanggung jawabkan dan bagian dari sumberdaya-sumberdaya organisasi mana yang ditempatkan di bawah wewenangnya.

- 3) Berikan motivasi kepada bawahan.

Manajer dapat memberikan dorongan bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif.

- 4) Meminta penyelesaian kerja.

Manajer memberikan pedoman, bantuan dan informasi kepada bawahan, sedangkan para bawahan harus melaksanakan pekerjaan sesungguhnya yang telah didelegasikan.

- 5) Berikan latihan.

Manajer perlu mengarahkan bawahan untuk mengembangkan pelaksanaan kerjanya.

- 6) Adakan pengawasan yang memadai.

Sistem pengawasan yang terpercaya (seperti laporan mingguan) dibuat agar manajer tidak perlu menghabiskan waktunya dengan memeriksa pekerjaan bawahan terus menerus.

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Ada beberapa pendapat para ahli mengenai komitmen.

Menurut Alwi (dalam Nanda dkk 2013:6), komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015:100), komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat keberpihakan kepada organisasi yang tinggi pula.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas seseorang karyawan dalam menjalankan tujuan – tujuan organisasi yang telah ditetapkan atau sudah terencana di dalam suatu organisasi, dimana setiap orang/karyawan memberikan perhatian atau pendapat untuk kemajuan organisasi tempat bekerja secara berkelanjutan.

Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya :

- a) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

- b) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- c) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Menurut Allen & Mayer (dalam Kesumanjaya 2010:156), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi.

- a) Yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
- b) Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi.
- c) Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2015:100), merumuskan tiga indikator komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

a) Komitmen Afektif

Yaitu berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Komitmen ini dipengaruhi dan atau dikembangkan apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan. Organisasi memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Berdasarkan beberapa penelitian *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. Individu dengan *affective commitment* yang tinggi cenderung untuk melakukan internal *whistle-blowing* (yaitu melaporkan kecurangan kepada bagian yang berwenang dalam perusahaan) dibandingkan *external whistle-blowing* (yaitu melaporkan kecurangan atau kesalahan perusahaan pada pihak yang berwenang).

b) Komitmen Berkelanjutan

Yaitu berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. *Continuance commitment* tidak berhubungan dengan kecenderungan seorang

anggota organisasi untuk mengembangkan suatu situasi yang tidak berhasil ataupun menerima suatu situasi apa adanya. Hal menarik lainnya, semakin besar *continuance commitment* seseorang, maka ia akan semakin bersikap pasif atau membiarkan saja keadaan yang tidak berjalan dengan baik.

c) Komitmen Normatif

Yaitu menggambarkan keterlibatan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi untuk melakukan tindakan tertentu dan menerima keuntungan yang menimbulkan perasaan akan kewajiban yang harus dibalas. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut Berdasarkan pendapat Allen dan Meyer tersebut, dapat diinterpretasi bahwa keputusan seseorang tetap bertahan di organisasi memiliki motivasi yang berbeda beda. Seseorang dengan komitmen efektif yang kuat, bertahan di organisasi, karena memang dia menyukai organisasi itu, sedangkan seseorang dengan komitmen *continuance* (berkelanjutan) yang kuat bertahan di organisasi, karena alasan kebutuhan hidup sebagai dorongan utamanya. Sedangkan seseorang dengan komitmen normatif yang kuat, tetap bertahan di organisasi, karena alasan moralitas. Namun demikian, apapun sumber komitmen, secara substansial wujud komitmen adalah sama yaitu penerimaan individu terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan individu berupaya untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

d. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

- a) Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
- b) Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
- c) Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

e. Manfaat Komitmen Organisasi.

Manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut,

Juniarari (2011:52) :

- a) Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.
- b) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
- c) Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan. Untuk lebih jelasnya, akan dikemukakan beberapa pengertian kinerja.

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employe evaluation, rating, efficiency rating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*.

Menurut Siagian (2012:67) Kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Istiningih di dalam Untung Sriwidodo & Agus Budhi Haryanto (2010:24) kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun

kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja *performance* dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

- a) Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi
- b) Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran , Motivasi
- c) Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumber daya, Kepemimpinan , Penghargaan, Struktur, *Job Design*

Dari uraian– uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun Kasmir (2016:34). Seorang pegawai telah resmi menjadi karyawan pada suatu instansi apakah pemerintah maupun memperlihatkan keterampilan apa yang perlu ditonjolkan atau karyawan mempunyai keterampilan tertentu untuk menopang mereka untuk menduduki jenjang lebih dibandingkan dengan karyawan lain yang sama sekali tidak ada keterampilan yang dimiliki.

Dalam hal ini sesuatu yang akan dikembangkan melalui karyawan, akan tetapi apakah karyawan itu sendiri mampu memperdayakan kekuatan dengan tidak memiliki keterampilan khusus yang harus dibina dan perlu diperhatikan oleh

pimpinan agar sumber daya manusia dapat berkembang melalui pelatihan dan kursus-kursus.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, segala sesuatunya tergantung pada karyawan itu sendiri, sebab kalau karyawan itu sendiri mampu berkarier dengan segala sesuatunya didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang akan bisa berkembang. Karyawan yang memiliki Kinerja yang baik berarti karyawan tersebut mempunyai nilai tambah sendiri untuk mengembangkan karier.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:142) beberapa indikator dari kinerja, yaitu;

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing.

c) Pemanfaatan Waktu

Kemanfaatan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu luang yang tersedia untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut Narmodo (2010) :

a) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

b) Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

c) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

d) *Leader member exchange* / kepemimpinan

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing. Pendelegasian wewenang adalah bagian dari kepemimpinan partisipatif. kepemimpinan partisipatif ialah kepemimpinan yang selalu mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam pengambilan keputusan Mc

Crimmon M (2011;3). Terdapat tiga istilah yang terkait dengan kepemimpinan partisipatif, yaitu:

- 1) Konsultasi, yaitu pimpinan menanyakan opini dan gagasan bawahan, kemudian pemimpin mengambil keputusan,
- 2) Keputusan bersama, yaitu pimpinan bersama-sama bawahan mengambil sebuah keputusan dan keputusan tersebut menjadi keputusan final,
- 3) Pendelegasian wewenang, dimana seorang pemimpin memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada individu atau kelompok untuk mengambil sebuah keputusan.

e) Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

f) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

g) Ketrampilan

Ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain

B. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian disajikan pada tabel

2.1. sebagai berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Mode Analisis	Hasil Penelitian
1	Komarudin (2016)	Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung	Pendelegasian Wewenang	Kinerja Pegawai	Analisis Linier Berganda	Terdapat pengaruh secara simultan antara pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan.
2	Eli Achmad Mahiri (2016)	Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan komitmen organisasi Terhadap Prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten majalengka	Pendelegasian Wewenang, Komitmen Organisasi	Prestasi kerja	Analisis Linier Berganda	Hasil pengujian pendelegasian wewenang termasuk kategori baik, komitmen organisasiberada pada kategori tinggi
3	Nelma Ariestien Sahureka (2014)	Pengaruh pendelegasian wewenang dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai strikes bina banjar, Jawa barat	Pendelegasian Wewenang, Kepuasan kerja	Produktivitas	Analisis Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif pendelegasian wewenang dan kepuasan kerja terhadap produktivitas
4	Tari Sulasih (2016)	Hubungan Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Ada Baru	Komitmen Organisasi	Kinerja	Analisis Linier Berganda	Dari hasil analisis ditemukan bahwa ada hubungan tidak signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja
5	Zela Tyas (2015)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Sumenep	Komitmen Organisasi	Kinerja	Analisis Linier Berganda	Dari hasil persamaan linear berganda membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

6	Alfi Hasan Fauzan (2014)	Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Area Cirebon	Komitmen Organisasi	Kinerja	Analisis Linier Berganda	Dapat diketahui bahwa komitmen organisasi
7	M.R. Khan, Z. Ziauddin, F.A. Jam dan M.I. Ramay (2010)	<i>The impacts of organizational commitment on employee job performance</i>	<i>organizational commitment</i>	<i>employee job performance</i>	Analisis Linier Berganda	studi ini mengeksplorasi kinerja pekerjaan karyawan dengan empat variabel demografi, yang menghasilkan bahwa karyawan laki-laki memiliki kinerja tinggi dibandingkan dengan rekan-rekan perempuan mereka. Dampak komitmen organisasi terhadap kinerja kerja karyawan. Tersedia
8	Naveed Ahmad, Nadeem Iqbal, Komal Javed dan Naqvi Hamad (2014)	<i>Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction</i>	<i>Organizational Co Employee Performance Commitment</i>	<i>Employee Satisfaction</i>	Analisis Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan kepuasan karyawan dan kinerja karyawan yang sama memiliki hubungan positif dengan kepuasan karyawan.

Sumber : Data diolah 2019

C. Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami hubungan antara variabel yang diteliti, penulis merasa perlu memberikan kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian ini. Menurut Sugiyono (2014:60), kerangka konseptual menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti, jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

a. Hubungan pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan

Pendelegasian wewenang mempunyai hubungan yang erat terhadap peningkatan kinerja karyawan, Senyuta (2013:46) secara empiris menyelidiki bagaimana tingkat pendelegasian wewenang berhubungan dengan kinerja.

Struktur organisasi horizontal dan terdesentralisasi mengambil keuntungan dari pengambilan keputusan yang lebih efisien, terutama karena penggunaan informasi "soft" yang lebih efisien. Biaya desentralisasi semacam itu adalah hilangnya kontrol dan kebutuhan untuk memberi insentif kepada karyawan yang secara sah diberi wewenang untuk membuat keputusan. Ini adalah organisasi *trade-off* ketika memutuskan pada tingkat delegasi otoritas.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan adalah beban tanggung jawab yang diberikan dari manajer kepada karyawan, semakin berat tanggung jawab yang diberikan maka akan semakin tinggi penghasilan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

b. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

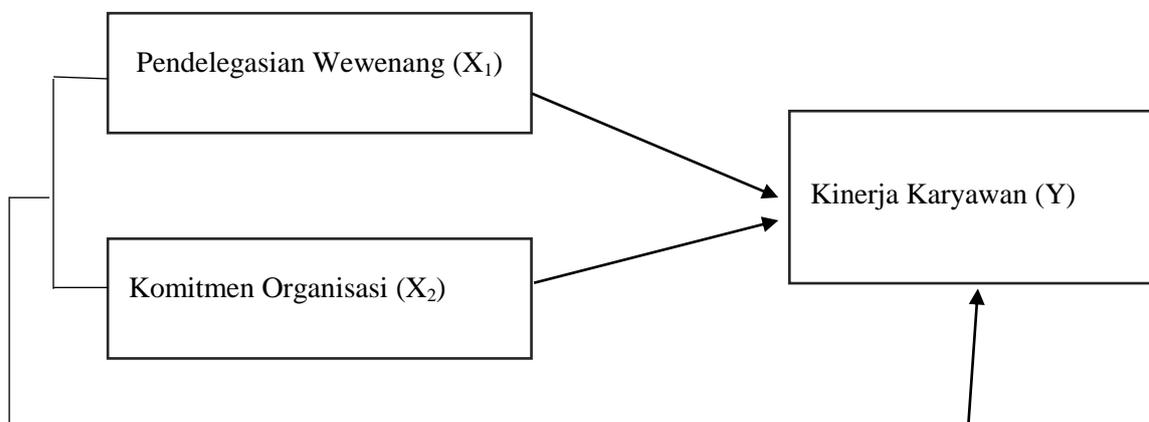
Pegawai yang *continuance commitmentnya* tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karena dia merasa membutuhkan organisasi tersebut Suswati dan Budianto (2013:6). Lalu untuk terus mendapatkan manfaat dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dia akan berusaha bekerja dengan baik. Hal ini didukung oleh sistem pemberian tunjangan di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak yang berdasarkan pemeringkatan jabatan (*job grade*). Adapun secara parsial, komitmen *Continuance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah bagaimana *feedback* yang diberikan karyawan kepada perusahaan, komitmen bisa mempengaruhi secara

positif atau negatif kepada kinerja, tergantung bagaimana perusahaan memberikan kenyamanan kepada karyawan pada saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1. Paradigma penelitian Analisis Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Nulab Pharmaceutical Indonesia.



Sumber : diolah 2019
Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori Manullang M dan Pakpahan (2014:61).

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Diduga ;

1. Ada pengaruh positif dan signifikan Pendelegasian Wewenang secara parsial terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.s

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menganalisis serta menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Sugiono (2015:46). Penelitian ini berusaha menjelaskan Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia Medan.

2. Waktu Penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Februari 2019, dengan format berikut :

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

N o.	Jenis kegiatan	Feb'19	Mar'19	Apr'19	Mei'19	Jun'19	Jul'19
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan proposal	■	■				
3	Seminar proposal		■	■			
4	Perbaikan/Acc Proposal		■	■			
5	Pengolahan data			■	■		
6	Penyusunan skripsi			■	■		
7	Bimbingan Skripsi				■	■	■
8	Sidang meja hijau						■

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini, variabel yang diteliti dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah Pendelegasian Wewenang (X_1) dan Komitmen (X_2) dan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel Operasionalisasi Variabel
Tabel 3.2

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Deskripsi	Skala Pengukuran
Pendelegasian wewenang (X_1)	Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegat e (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator Kesumnajaya (2010:98)	1. Tugas 2. Kekuasaan 3. Pertanggung jawaban	a. Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan pada suatu jabatan tertentu. b. Pekerjaan-pekerjaan yang mendapat prioritas utama. c. Hak/wewenang dalam mengambil sebuah keputusan sesuai dengan jabatan. d. Hak/wewenang dalam mengambil sebuah keputusan sesuai dengan fungsinya e. Pertanggungjawab an suatu keputusan f. Memberikan laporan dalam melaksanakan tugas	Likert

Komitmen Organisasi (X ₂)	komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2015:100)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif	a. Hubungan emosional terhadap organisasi b. Keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi c. Kerugian finansial jika meninggalkan organisasi. d. Bertahan di organisasi untuk keperluan pribadi. e. Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. f. Perasaan akan kewajiban yang harus dibalas	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan Siagian (2012:67)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan waktu	a. Pemahaman pekerjaan b. Mutu kerja yang dihasilkan c. Menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan perusahaan	Likert

Sumber : Data diolah, 2019

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah sumber terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan Manullang M Dan Pakpahan M (2014:64). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang akan dimiliki oleh populasi tersebut Manullang M Dan Pakpahan M (2014:68). Mengingat jumlah populasi yang terbatas, maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Ini berarti jumlah sampel penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 50 orang sebagai sampel populasi. Dengan kondisi ini maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik sampling sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui :

1. Wawancara (*Interview*)

Berupa tanya jawab secara langsung yang dilakukan dengan karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia. yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*)

Pengajuan daftar pertanyaan (*Questionnaire*) ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis kepada karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi didapat dengan memperoleh data-data melalui buku, jurnal, dokumen yang diperoleh dari pihak organisasi, internet dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

F. Jenis Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya yang berada di lokasi penelitian dengan cara wawancara (*interview*) dan menyebarkan daftar pertanyaan (*Questionnaire*) dan diolah sendiri oleh peneliti yang bersangkutan untuk dimanfaatkan.

2. Data Sekunder

Penelitian ini memperoleh data sekunder yang diperoleh dari studi dokumentasi.

G. Teknik Analisis Data.

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Menurut Situmorang (2017:76), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu pengukuran instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur construct sesuai dengan tujuan dan harapan peneliti. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai corrected item – total correlation atau disebut dengan r hitung pada setiap butir pertanyaan terhadap nilai tabel. Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r > 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
2. Jika $r < 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang (2017:76), Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan one shot dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpha* menurut McDaniel dan Gates (2013;289) digunakan untuk mengukur keandalan indikator indikator yang digunakan dalam kuisinoer penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik akan lebih baik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Tujuan dari pelaksanaan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari kuesioner menunjukkan kondisi sebenarnya dan tidak bias sehingga layak untuk diuji. Uji asumsi klasik meliputi:

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan

pendekatan kolmogrov smirnov. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka nilai Asymp.Sig (2-tailed) di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan satu kepengamatan yang lain. Jika varians dari residu atau dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan apabila varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS. Nilai umum yang biasa dipakai adalah *Tolerancevalue* $< 0,1$ atau *VIF* > 10 maka terjadi terjadi multikolinearitas, jika nilai *Tolerance value* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Situmorang (2017:55), regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang biasa disebut X_1, X_2 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y . Hubungan fungsional antara variabel terikat dan variabel bebas di buat sebagai berikut :

$$Y = f(X_1, X_2, \dots) \dots \dots \dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel X1

X1 = Pendelegasian Wewenang

β_2 = Koefisien Regresi Variabel X2

X2 = Komitmen

Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heterokedastisitas, gejala multikolinearitas, gejala autokorelasi.

b. Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari Pendelegasian Wewenang (X_1) dan Komitmen (X_2) parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,5. Dengan bentuk pengujian sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan hitung dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima atau H_0 ditolak

c. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian F statistik merupakan pengujian regresi secara keseluruhan yang menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Hipotesis :

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependennya.

b. $H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependennya.

Pada uji ini dilakukan uji satu sisi dengan tingkat signifikan sebesar 5% untuk mendapatkan nilai F_{tabel} , sedangkan untuk menarik kesimpulan dari persamaan yang didapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Jika nilai signifikan > 0.05 , maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.

Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_1 ditolak.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh antar variabel yang diteliti, maka dihitung Koefisien Determinasi (KD) dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap. Nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia terletak di Kompleks Green Ville Vaisonette Blok FB 11, Jakarta 11510 sedangkan pabriknya terletak di Kawasan Industri Manis Jl. Gatot Subroto Km 8,5 Gandasari Jatiuwung Tangerang, Banten. PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia merupakan Industri Farmasi yang berdiri tahun 2012 yang didirikan oleh PT. Guardian Pharmatama sebagai perusahaan induk, PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia yang berkomitmen dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi tanpa memberikan kerugian terhadap perusahaan maupun konsumen.

Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang semakin maju, peranan penting sebagai perusahaan farmasi dituntut mampu melayani masyarakat, perusahaan farmasi harus memproduksi obat-obatan yang dibutuhkan oleh masyarakat, hal ini mendorong PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia didirikan untuk mendistribusikan obat-obatan generik dan ethical kerumah sakit, apotik, dan lain - lain.

a. Budaya PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia

Setiap perusahaan sudah pasti mempunyai budaya tersendiri, yang disebut budaya perusahaan, dimana budaya tersebut harus dijadikan oleh karyawannya dalam rangka pencapaian Visi dan Misi perusahaan itu sendiri, dalam menjalankan tugasnya setiap karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia harus bertindak sesuai dengan budaya yang telah ada.

Budaya PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia tersebut adalah :

- 1) Berorientasi pada kepuasan pelanggan
- 2) Utamakan teladan dan panutan
- 3) Menjadi teladan dan panutan
- 4) Ulet dalam melakukan setiap pekerjaannya
- 5) Profabilitas menjadi sasaran
- 6) Ikutan menjaga tradisi keber samaan didasari rasa memiliki perusahaan
- 7) Taat terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan peraturan perusahaan
- 8) Efisiensi dan Efektif dalam segala kegiatan
- 9) Ramah dan tulus ikhlas sesama rekan kerja
- 10) Amanah dalam mengembangkan tugas perusahaan

2. Visi Dan Misi

a. Visi

“To be dominant in helth care Industry by providing significant satisfication to ours customer and stakeholders through professional Managemen”

“menjadi industri farmasi yang mendominasi di bidang kesehatan dengan cara memberikan kepuasan kepada konsumen dan seluruh pemilik modal melalui manajemen yang profesional”.

b. Misi

To provide a better health for life through :

- 1) *Products niche and continuous improvement*
- 2) *Delivering quality products*
- 3) *Establishing strategi Alliance*

Untuk menyediakan kesehatan yang lebih baik untuk kehidupan melalui:

- 1) Menghasilkan produk yang khas dan terus melakukan peningkatan
- 2) Menerima produk yang berkualitas.
- 3) Mengembangkan hubungan kerjasama yang strategis

3. Struktur Organisasi Perusahaan

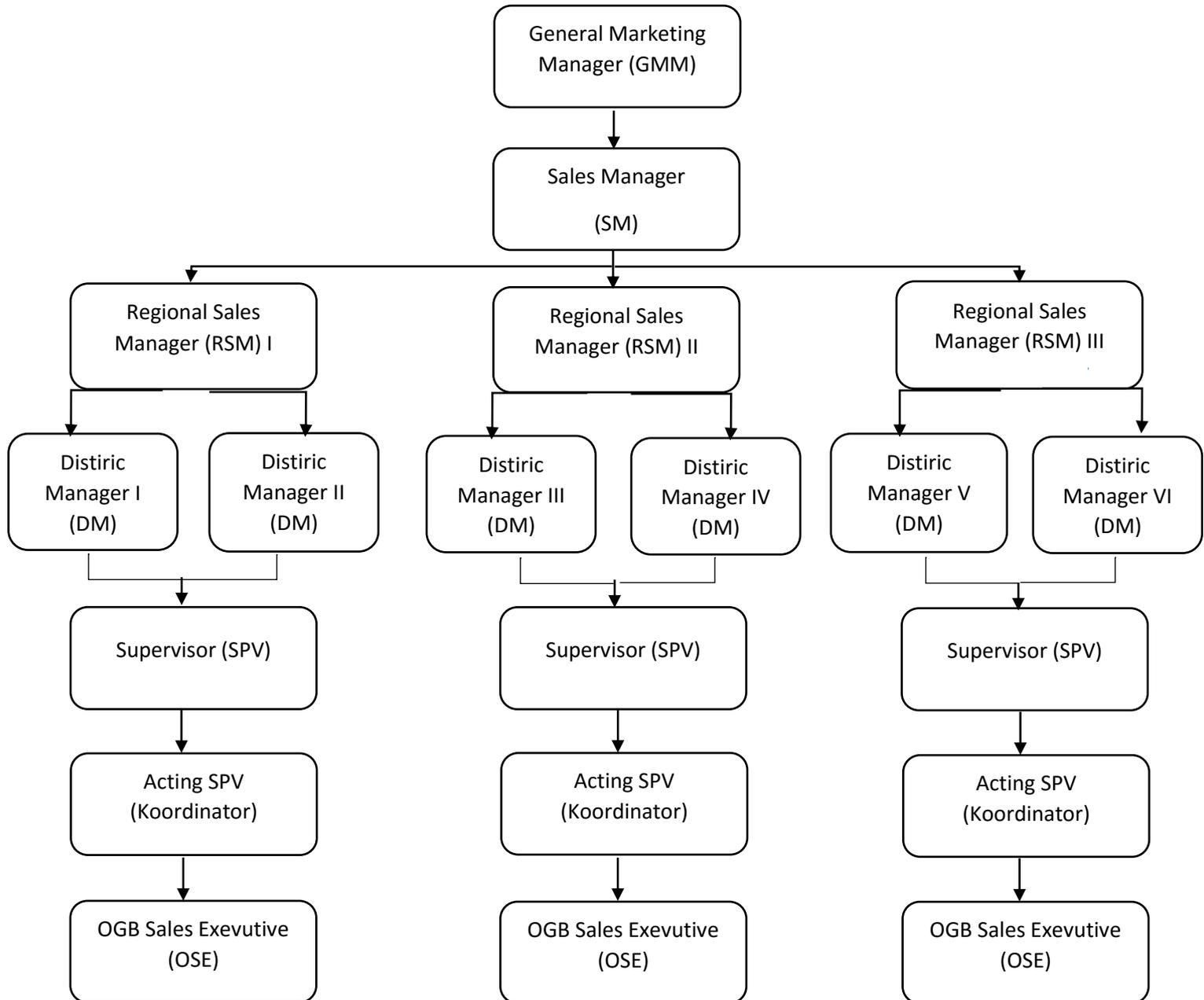
Agar tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif, perlu suatu sistem dengan mengalokasikan tugas dan tanggung jawab berdasarkan jabatan pada struktur organisasinya. Struktur organisasi yang disusun sesuai dengan tujuan. Setiap bagian memiliki tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing - masing dalam tugas, memiliki wewenang dalam pengerjaan pekerjaan di setiap jabatan dan berhak untuk mengambil keputusan terkait dengan tim kerja.

Struktur ini dibuat berdasarkan kegiatan yang dilakukan oleh setiap karyawan / pegawai dan staf - staf yang bekerja di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia, Dengan struktur ini akan memudahkan bagi semua bagian dalam melakukan tugasnya masing-masing serta masing-masing tersusun rapi dalam pengerjaan tugasnya.

Sebab dari itu struktur organisasi berdasarkan kegiatan diperusahaan PT Nulab Pharmaceutical Indonesia dapat merinci penyelesaian tugas-tugas di perusahaan dan memberikan imbalan menurut apa yang di kerjakan dan dilakukan dalam perusahaan tersebut setiap harinya, imbalan tersebut berupa gaji.

Adapun bentuk struktur organisai PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI PT. NULAB PHARMACEUTICAL
INDONESIA**



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Nulab Pharmaceutical Indonesia

Sumber : PT Nulab Pharmaceutical Indonesia (2019)

Untuk menentukan tujuan perusahaan, maka diperlukan pembagian tugas dan tanggung jawab di Dalam PT.Nulab Pharmaceutical Indonesia pembagian tugas dan tanggung jawab setiap karyawan sebagai berikut:

a. General Marketing manager

Tugas :

- 1) Menjabarkan strategi pemasaran bisnis menjadi tantangan dengan kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal.
- 2) Membangun dan mengembangkan organisasi pemasaran di wilayahnya yang mampu menerapkan tujuan dalam rangka mencapai tujuan dan tujuan yang ada di terapkan.
- 3) Membangun dan membina kinerja yang lebih baik dari rekan bisnis

Tanggung Jawab:

- 1) Terjaminnya Terjadinya operasi operasional yang tertib
- 2) Mendukung dan membina kinerja bawahanya
- 3) Program terlaksananya sumber daya manusia
- 4) Tersusunya perencanaan pengembangan target omset perusahaan
- 5) Strategi pelatihan untuk meningkatkan pemahaman perusahaan
- 6) Terlaksananya tertib administrasi dan keuangan pada perusahaan
- 7) Menjadi motivator bagi semangat kerja bagi bawahannya atau karyawannya

b. Sales Manager

Tugas:

- 1) Mendatangkan keuntungan bagi perusahaan
- 2) Membuat perencanaan dan langkah-langkahnya untuk mencapai sasaran yaitu membuat perkiraan penjualan
- 3) Merencanakan pangsa pasar yang mau dicapai
- 4) Mengembangkan jaringan pasar
- 5) Melakukan pengawasan dan pelatihan terhadap bawahnyaa
- 6) Selalu memberi semangat dan mendukung untuk bahawanyaa
- 7) Memastikan setiap orang yang terlibat pada tugas dan pekerjaan tersebut dapat bekerja sesuai dengan pekerjaan masing-masing yang telah diberikan

c. Regional Sales Manager

Tugas:

- 1) Mendapatkan keuntungan pemasaran operasion
- 2) Menentukan sasaran pemasaran operaasinal
- 3) Mengusulkan kegiatan komunikasi pemasaran pada wilayahnya
- 4) Mengusulkan perjanjian kerjasama pemilihan atau kerjasama direksi al wilayah melalui kepala divisi
- 5) Mengembangkan jaringan pasar
- 6) Melakukan kontrol terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di dalam kerjasama melakukan

d. District Manager

Tugas:

- 1) Mengelola areanya dengan efektif dan efektif dalam berkontribusi pencapaian target nasional
- 2) Mengelola bawahannya, selalu memberikan nasihat dan mendorong agar tetap semangat.
- 3) Melatih dan mengembangkan bawahannya serta mendorong kreativitas agar selalu menemukan jalan keluar untuk setiap kesulitan yang memperbaiki di lapangan
- 4) Mengkondisikan kegiatan dan tugas yang ada di lingkungannya Berjalan dengan efisien

e. Supervisor

Tugas :

- 1) Merencanakan kegiatan baik yang menjadi tugasnya maupun bawahannya
- 2) Melaksanakan pekerjaan staf (staf dibawahnya)
- 3) Memotivasi staf di bawahnya agar dapat melakukan tugas dengan baik dan benar
- 4) Melaksanakan pengarahan dengan para staf di bawahnya
- 5) Menentukan pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dalam jangka waktu pendek atau jangka panjang.
- 6) Menegakkan aturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar terciptanya kedisiplinan kerja.

f. Acting Spv / Kordinator

Tugas:

- 1) Mengkordinator rekan kerja untuk melakukan tugas yang sesuai dengan fungsi / jabatannya membuat laporan ke atasannya
- 2) Menerima, mencatat data dan melapor secara lisan atau tertulis kepada atasan jika ada penyimpangan atau masalah
- 3) Berusaha selalu mencari solusi atas permasalahan yang terjadi di lapangan
- 4) Menjalin dan memperbaiki hubungan dengan para pelangganya
- 5) Mencari prospek baru untuk meningkatkan penjualan dan melakukan kunjungan bergabung dengan penjualan untuk membantu permasalahan yang ada di lapangan
- 6) Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasan langsung
OGB

g. OGB Sales Executive

Tugas:

- 1) Melakukan kunjungan rutin kepada pelanggan
- 2) Melakukan promosi secara beretika dan berkomunikasi atas dasar kejujuran dan ketulusan
- 3) Menjalin hubungan relasi yang baik dengan pelanggan dalam jangka panjang
- 4) Mengelola area cakupan secara profesional sehingga memberikan hasil yang optimal

- 5) Memberikan laporan tentang lisan dan tertulis kepada atasannya secara teratur, yang berisi kunjungan, hasil kunjungan, evaluasi kunjungan, kegiatan pesaing dan penjualan yang di hasilkan
- 6) Survei apotek tentang pola presepap dokter terhadap produk sendiri atau pesaing

4. Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskriptifkan variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebasnya adalah Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi dan variabel terikatnya kinerja Karyawan.

Berdasarkan penyebaran kuesioner terhadap 50 Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia, dapat diketahui gambaran tentang umur responden, Lama bekerja responden, jenis kelamin responden dan pendidikan terakhir responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia/Umur

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang umur responden, dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1
Umur responden
Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 23-28 Tahun	23	46,0	46,0	46,0
29-33 Tahun	12	24,0	24,0	70,0
34-38 Tahun	12	24,0	24,0	94,0
39-43 Tahun	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

Pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden berumur 23-28 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 46%, responden berumur 29-33 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 24%, responden berumur 34-38 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 24% dan responden berumur 39-43 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang berapa lama responden bekerja, dapat dilihat pada Tabel 4.2

Tabel 4.2
Lama Bekerja responden
Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	23	46,0	46,0	46,0
	5-10 Tahun	10	20,0	20,0	66,0
	11-15 Tahun	10	20,0	20,0	86,0
	16-20 Tahun	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa berapa lama responden bekerja, 1-5 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 46%, 5-10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, 11-15 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 20% dan 16-20 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 14%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden, dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Jenis kelamin responden
Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	62,0	62,0	62,0
	Perempuan	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 31 orang dengan persentase 62% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 38%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden, dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4
Pendidikan terakhir responden
Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	9	18,0	18,0	18,0
	D3	27	54,0	54,0	72,0
	S1	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 9 orang dengan persentase 18%, responden berpendidikan terakhir D3 sebanyak 27 orang dengan persentase 54% dan responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 14 orang dengan persentase 28%.

5. Karakteristik Data

a. Pendelegasian Wewenang

Tabel 4.5
Saya diberikan tugas oleh atasan sesuai dengan keahlian
PW1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6,0	6,0	6,0
Kurang Setuju	10	20,0	20,0	26,0
Setuju	30	60,0	60,0	86,0
Sangat Setuju	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa 3 orang (6%) menyatakan tidak setuju, 10 orang (20%) menyatakan kurang setuju, 30 orang (60%) menyatakan setuju, dan 7 orang (14%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka diberikan tugas oleh atasan sesuai dengan keahlian.

Tabel 4.6
Saya berusaha untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya
PW2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
Kurang Setuju	24	48,0	48,0	52,0
Setuju	20	40,0	40,0	92,0
Sangat Setuju	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, 24 orang (48%) menyatakan kurang setuju, 20 orang (40%) menyatakan setuju, dan 4 orang (8%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kurang setuju bahwa mereka berusaha untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.7
Saya dan rekan kerja diberikan wewenang untuk mengembangkan produk PW3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	25	50,0	50,0	52,0
	Setuju	20	40,0	40,0	92,0
	Sangat Setuju	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 25 orang (50%) menyatakan kurang setuju, 20 orang (40%) menyatakan setuju, dan 4 orang (8%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kurang setuju bahwa mereka dan rekan kerjanya diberikan wewenang untuk mengembangkan produk.

Tabel 4.8
Saya mempergunakan kekuasaan dengan baik dalam menjalankan tugas PW4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	20	40,0	40,0	42,0
	Setuju	24	48,0	48,0	90,0
	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 20 orang (40%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 5 orang (10%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka mempergunakan kekuasaan dengan baik dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.9
Kekuasaan yang diberikan kepada saya harus disertai dengan
pertanggungjawaban
PW5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	44,0	44,0	44,0
	Setuju	24	48,0	48,0	92,0
	Sangat Setuju	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa 22 orang (44%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 4 orang (8%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa Kekuasaan yang diberikan kepada mereka harus disertai dengan pertanggungjawaban.

Tabel 4.10
Saya di ikut sertakan dalam pengalokasian anggaran
PW6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	24,0	24,0	24,0
	Setuju	30	60,0	60,0	84,0
	Sangat Setuju	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa 12 orang (24%) menyatakan kurang setuju, 30 orang (60%) menyatakan setuju, dan 8 orang (16%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka di ikut sertakan dalam pengalokasian anggaran.

Tabel 4.11
Saya tidak menunda nunda pekerjaan yang diberikan atasan
PW7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	16	32,0	32,0	34,0
	Setuju	22	44,0	44,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (32%) menyatakan kurang setuju, 22 orang (44%) menyatakan setuju, dan 11 orang (22%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka tidak menunda nunda pekerjaan yang diberikan atasan.

Tabel 4.12
Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan
PW8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	16	32,0	32,0	34,0
	Setuju	22	44,0	44,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (32%) menyatakan kurang setuju, 22 orang (44%) menyatakan setuju, dan 11 orang (22%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 4.13
Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan atasan
PW9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	13	26,0	26,0	28,0
	Setuju	23	46,0	46,0	74,0
	Sangat Setuju	13	26,0	26,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (26%) menyatakan kurang setuju, 23 orang (46%) menyatakan setuju, dan 13 orang (26%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan atasan.

b. Komitmen Organisasi

Tabel 4.14
Saya merasa permasalahan yang terjadi diperusahaan menjadi
permasalahan saya
KO1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	22,0	22,0	22,0
	Setuju	29	58,0	58,0	80,0
	Sangat Setuju	10	20,0	20,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa 11 orang (22%) menyatakan kurang setuju, 29 orang (58%) menyatakan setuju, dan 10 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka merasa permasalahan yang terjadi diperusahaan menjadi permasalahan mereka.

Tabel 4.15
Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada perusahaan ini
KO2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	28,0	28,0	28,0
	Setuju	25	50,0	50,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.15 di atas, menunjukkan 14 orang (28%) menyatakan kurang setuju, 25 orang (11%) menyatakan setuju, dan 11 orang (22%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup pada perusahaan ini.

Tabel 4.16
Saya memiliki rasa kepercayaan terhadap perusahaan serta merasa bagian
dari keluarga
KO3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	13	26,0	26,0	30,0
	Setuju	24	48,0	48,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, 13 orang (26%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 11 orang (22%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka memiliki rasa kepercayaan terhadap perusahaan serta merasa bagian dari keluarga.

Tabel 4.17
Saya berkeinginan tetap bekerja di perusahaan karena kebutuhan gaji
KO4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	36,0	36,0	36,0
	Setuju	21	42,0	42,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa 18 orang (36%) menyatakan kurang setuju, 21 orang (42%) menyatakan setuju, dan 11 orang (22%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka berkeinginan tetap bekerja di perusahaan karena kebutuhan gaji.

Tabel 4.18
Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti
pekerjaan saya sekarang
KO5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Kurang Setuju	16	32,0	32,0	36,0
	Setuju	27	54,0	54,0	90,0
	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa 2 orang (4%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (32%) menyatakan kurang setuju, 27 orang (54%) menyatakan setuju, dan 5 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan sekarang.

Tabel 4.19
Saya memiliki kesungguhan dan ketertarikan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi
KO6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	6,0
	Kurang Setuju	21	42,0	42,0	48,0
	Setuju	21	42,0	42,0	90,0
	Sangat Setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa 2 orang (4%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 21 orang (42%) menyatakan kurang setuju, 21 orang (42%) menyatakan setuju, dan 5 orang (10%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka memiliki kesungguhan dan ketertarikan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 4.20
Saya yakin dengan perusahaan ini
KO7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	6,0
	Kurang Setuju	19	38,0	38,0	44,0
	Setuju	24	48,0	48,0	92,0
	Sangat Setuju	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa 2 orang (4%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 19 orang (38%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 4 orang (8%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka yakin dengan perusahaan ini.

Tabel 4.21
Saya masih mempunyai tanggung jawab di perusahaan ini jika angin keluar
KO8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	24	48,0	48,0	48,0
	Setuju	16	32,0	32,0	80,0
	Sangat Setuju	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa 24 orang (48%) menyatakan ragu-ragu, 16 orang (32%) menyatakan setuju, dan 10 orang (20%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kurang setuju bahwa mereka masih mempunyai tanggung jawab di perusahaan ini jika angin keluar.

Tabel 4.22
Saya memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di PT. Nulab
Pharmaceutical
KO9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	16	32,0	32,0	34,0
	Setuju	16	32,0	32,0	66,0
	Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (32%) menyatakan kurang setuju, 16 orang (32%) menyatakan setuju, dan 17 orang (34%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di PT. Nulab Pharmaceutical.

c. **Kinerja Pegawai**

Tabel 4.23
Saya miliki skill yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan
K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	16	32,0	32,0	34,0
	Setuju	16	32,0	32,0	66,0
	Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 16 orang (32%) menyatakan kurang setuju, 16 orang (32%) menyatakan setuju, dan 17 orang (34%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan.

Tabel 4.24
Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya
K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	18	36,0	36,0	38,0
	Setuju	15	30,0	30,0	68,0
	Sangat Setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 18 orang (36%) menyatakan kurang setuju, 15 orang (30%) menyatakan setuju, dan 16 orang (32%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kurang setuju bahwa mereka selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

Tabel 4.25
Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan
K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang Setuju	10	20,0	20,0	22,0
	Setuju	27	54,0	54,0	76,0
	Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa 1 orang (2%) menyatakan tidak setuju, 10 orang (20%) menyatakan kurang setuju, 27 orang (54%) menyatakan setuju, dan 12 orang (24%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.26
Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi
karyawan lain
K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12,0	12,0	12,0
	Setuju	24	48,0	48,0	60,0
	Sangat Setuju	20	40,0	40,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa 6 orang (12%) menyatakan ragu-ragu, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 20 orang (40%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa Kuantitas atau jumlah kerja yang mereka lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.

Tabel 4.27
Saya menemukan cara baru dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi
K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	16,0	16,0	16,0
	Setuju	24	48,0	48,0	64,0
	Sangat Setuju	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa 8 orang (16%) menyatakan kurang, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 18 orang (36%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa Kuantitas atau jumlah kerja yang menemukan cara baru dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

Tabel 4.28
Saya selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan atasan
K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	20,0	20,0	20,0
	Setuju	29	58,0	58,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa 10 orang (20%) menyatakan kurang setuju, 29 orang (58%) menyatakan setuju, dan 11 orang (22%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan atasan.

Tabel 4.29
Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan
K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	20,0	20,0	20,0
	Setuju	28	56,0	56,0	76,0
	Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa 10 orang (20%) menyatakan kurang setuju, 28 orang (56%) menyatakan setuju, dan 12 orang (24%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.30
Saya bangga dengan kinerja yang saya capai diperusahaan
K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	12,0	12,0	12,0
	Kurang Setuju	8	16,0	16,0	28,0
	Setuju	24	48,0	48,0	76,0
	Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa 6 orang (12%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (16%) menyatakan kurang setuju, 24 orang (48%) menyatakan setuju, dan 12 orang (24%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka bangga dengan kinerja yang capai diperusahaan.

Tabel 4.31
Saya tetap bekerja walaupun ada waktu istirahat
K9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	34,0	34,0	34,0
	Setuju	22	44,0	44,0	78,0
	Sangat Setuju	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Dari tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa 17 orang (34%) menyatakan kurang setuju, 22 orang (44%) menyatakan setuju, dan 11 orang (22%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai setuju bahwa mereka tetap bekerja walaupun ada waktu istirahat.

6. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manulang M dan Pakpahan, (2014:90)).

Menurut Rusiadi, dkk (2014 : 113) syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30". Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.32
Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PW1	100,2200	199,604	,738	,963
PW2	100,5200	202,826	,617	,964
PW3	100,5000	203,439	,614	,964
PW4	100,3800	201,791	,690	,963
PW5	100,4000	202,286	,728	,963
PW6	100,1200	202,149	,733	,963
PW7	100,1800	201,661	,606	,964
PW8	100,1800	200,191	,675	,963
PW9	100,0800	200,116	,680	,963
KO1	100,0600	201,853	,725	,963
KO2	100,1000	199,235	,797	,962
KO3	100,1600	196,464	,833	,962
KO4	100,1800	198,559	,780	,962
KO5	100,3400	201,249	,698	,963
KO6	100,5200	196,908	,748	,963
KO7	100,5000	198,541	,699	,963
KO8	100,3200	199,528	,705	,963
KO9	100,0600	198,180	,688	,963
K1	100,0600	196,874	,743	,963
K2	100,1200	197,047	,729	,963
K3	100,0400	199,917	,743	,963
K4	99,7600	205,492	,510	,964
K5	99,8600	205,756	,480	,965
K6	100,0200	202,591	,684	,963
K7	100,0000	201,633	,720	,963
K8	100,2000	194,980	,763	,963
K9	100,1600	200,341	,703	,963

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

Pada Tabel 4.32 di atas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid, di mana nilai r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* pada keseluruhan butir adalah lebih besar dari nilai r_{Tabel} (0,30) sehingga diperoleh 27 pertanyaan valid yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu angket dikatakan reliabel atau handal jika seseorang menjawab pertanyaan secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Manulang M dan Pakpahan, (2014:92).

Jika jawaban terhadap indikator-indikator variabel dalam pertanyaan tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Pengukuran dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada seseorang pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya (*test - retest*). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien alpha (α) dari *Cronbach* Rusiadi, dkk (2014 : 108).

Tabel 4.33
Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,964	27

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

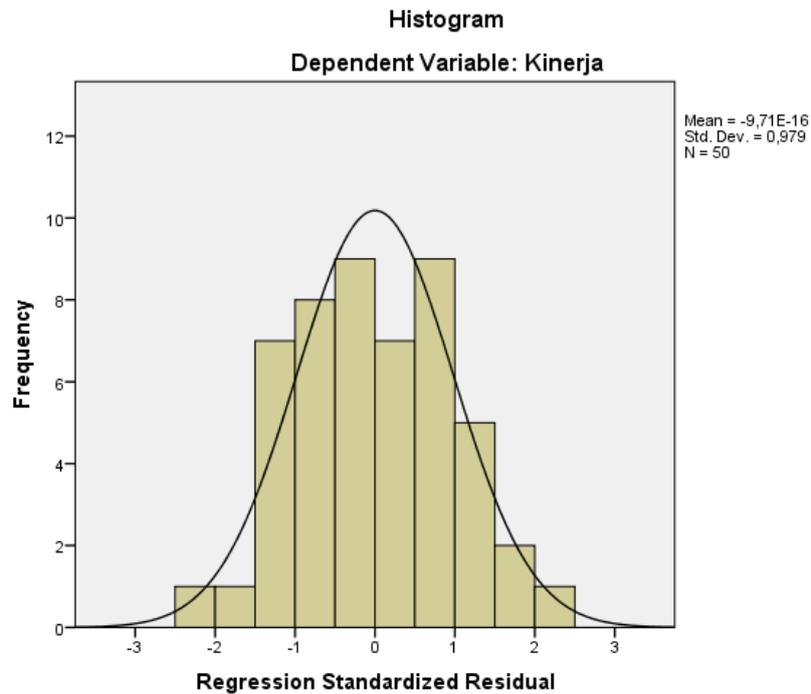
Pada 27 pernyataan dengan tingkat signifikansi 5% di ketahui bahwa koefisien alpha (Cronbach's Alpha) adalah sebesar 0,964. Ini berarti $0,964 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

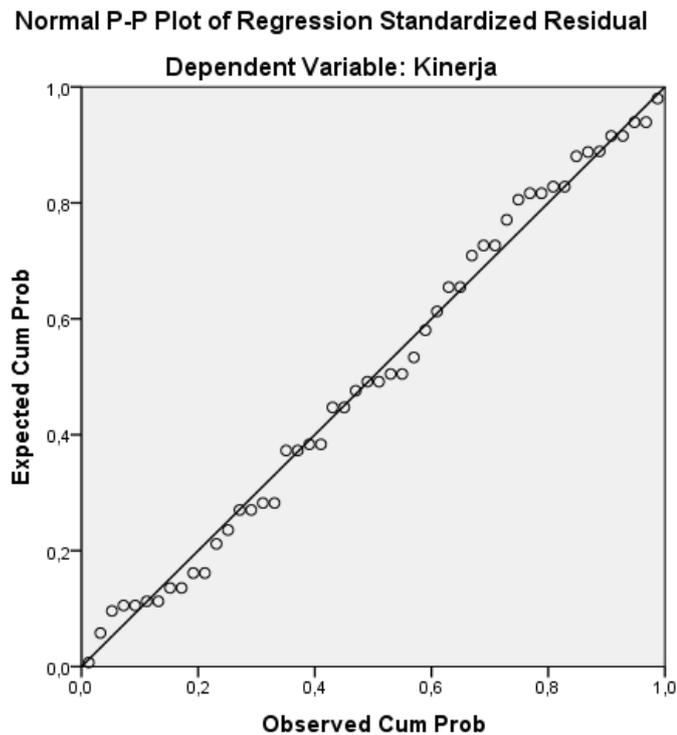
Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi

tidak valid. Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram, dan grafik normal p-p plot, yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.



Gambar 4.2
Pengujian Normalitas Histogram Hipotesis
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Berdasarkan grafik dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak melenceng kanan maupun melenceng kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal. Terbukti bahwa data maupun model yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

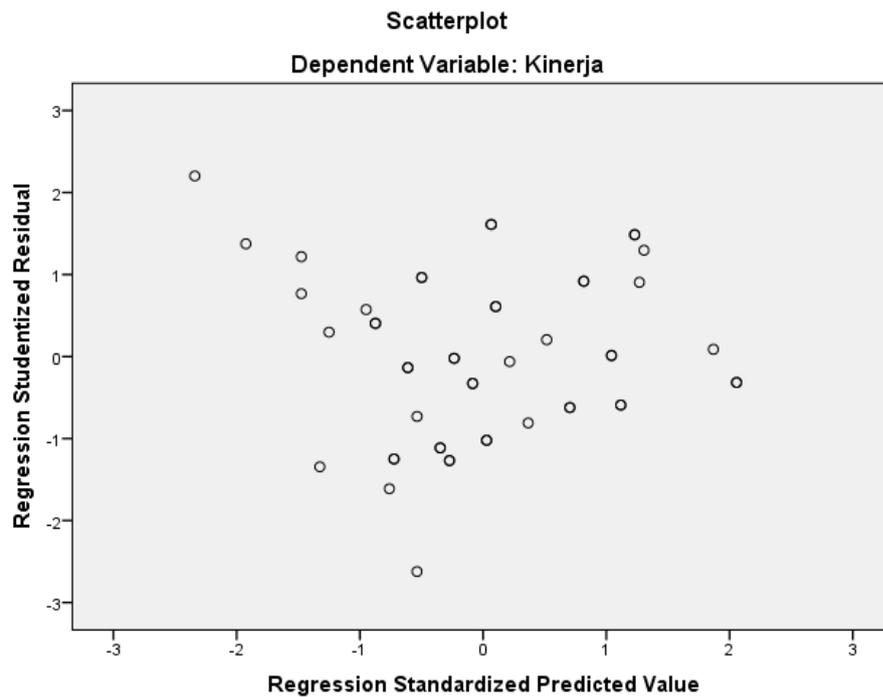


Gambar 4.3
Pengujian Normalitas P-P Plot Hipotesis
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Pada P-P plot terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model regresi hipotesis tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4
Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot Hipotesis
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 23.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan Regresi hipotesis pertama terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya, Tolerance adalah mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel bebas lainnya. Nilai yang dipakai untuk Tolerance $> 0,1$, dan VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.34
Uji Multikolinieritas Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,465	2,259		2,862	,006		
Pendelegasian_Wewenang	,175	,079	,181	2,218	,031	,607	1,646
Komitmen_Organisasi	,697	,073	,775	9,493	,000	,607	1,646

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* untuk variabel bebas lebih kecil dari 5 ($VIF < 5$), dan nilai *Tolerance* $> 0,1$. Dengan demikian persamaan regresi linear hipotesis pertama terbebas dari asumsi multikolinieritas.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS, bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots \dots (2)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel X1

X1 = Pendelegasian Wewenang

β_2 = Koefisien Regresi Variabel X2

X2 = Komitmen

Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.35 berikut ini.

Tabel 4.35
Analisis Model Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,465	2,259		2,862	,006		
Pendelegasian_Wewenang	,175	,079	,181	2,218	,031	,607	1,646
Komitmen_Organisasi	,697	,073	,775	9,493	,000	,607	1,646

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.35 diketahui pada kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai β_1 variabel Pendelegasian Wewenang sebesar 0,175 nilai β_2 variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,697 dan nilai konstanta (β_0) adalah 6,456 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,456 + 0,175 X_1 + 0,697 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (β_0) = 6,456 ini menunjukkan bahwa jika Pendelegasian Wewenang, Komitmen Organisasi dianggap konstan maka variabel Kinerja sudah memiliki sebesar 6,456.
- 2) Koefisien β_1 (X_1) = 0,175 menunjukkan bahwa jika variabel Pendelegasian Wewenang meningkat satu satuan maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0,175.
- 3) Koefisien β_2 (X_2) = 0,697 menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi meningkat satu satuan maka nilai Kinerja meningkat sebesar 0,697.

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi secara parsial atau masing-masing berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia).

Tabel 4.36
Uji Signifikan Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,465	2,259		2,862	,006		
Pendelegasian_Wewenang	,175	,079	,181	2,218	,031	,607	1,646
Komitmen_Organisasi	,697	,073	,775	9,493	,000	,607	1,646

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

- 1) Variabel Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,031) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (2,218) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,010), maka hipotesis (H1) sebelumnya diterima.
- 2) Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (9,493) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,010), maka hipotesis (H2) sebelumnya diterima.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan secara serentak atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Untuk menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (Pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (Penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 50 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3. Sehingga diperoleh :

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 50 - 2 = 48$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$

Tabel 4.37
Uji Signifikan Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1054,188	2	527,094	99,961	,000 ^b
Residual	247,832	47	5,273		
Total	1302,020	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Pendelegasian_Wewenang

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (99,961) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,76), dan sig.(0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia, maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

d. Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja Karyawan). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$).

Tabel 4.38
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

E	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,802	2,296

a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Pendelegasian_Wewenang

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS versi 23.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.38 dapat diketahui bahwa Nilai *Adjusted R Square* 0,802 berarti 80,2% Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Sedangkan sisanya 19,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, ditemukan bahwa 27 pernyataan yang mewakili variabel adalah valid. Hal ini terbukti dari r_{hitung} pada *Corrected Item-Total Correlation* pada keseluruhan butir adalah lebih besar dari nilai r_{Tabel} (0,30) sehingga diperoleh 27 pertanyaan valid yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Reabilitas yang dilakukan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,964. Ini berarti $0,964 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel dan dapat disebarakan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, variabel Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji nilai F_{hitung} yang menunjukkan bahwa F_{hitung} (99,961) lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (2,76), dan $sig.(0,000)$ lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian secara serempak variabel Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas, dan tidak memiliki masalah multikolinieritas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi. Berdasarkan hasil uji-F menunjukkan

bahwa variabel Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.

1. Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, variabel Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} 2,218 dengan nilai signifikan $0.031 < 0,05$. Ini artinya jika variabel Pendelegasian Wewenang ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,174.

Pendelegasian wewenang mempunyai hubungan yang erat terhadap peningkatan kinerja karyawan, Senyuta (2013;46) secara empiris menyelidiki bagaimana tingkat pendelegasian wewenang berhubungan dengan kinerja. Struktur organisasi horizontal dan terdesentralisasi mengambil keuntungan dari pengambilan keputusan yang lebih efisien, terutama karena penggunaan informasi "soft" yang lebih efisien. Biaya desentralisasi semacam itu adalah hilangnya kontrol dan kebutuhan untuk memberi insentif kepada karyawan yang secara sah diberi wewenang untuk membuat keputusan. Ini adalah organisasi *trade-off* ketika memutuskan pada tingkat delegasi otoritas.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} 9,493 dengan nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Ini artinya jika variabel Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka variabel kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,263.

Pegawai yang *continuance commitmentnya* tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya karena dia merasa membutuhkan organisasi tersebut Suswati dan Budianto (2013;6). Lalu untuk terus mendapatkan manfaat dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, dia akan berusaha bekerja dengan baik. Hal ini didukung oleh sistem pemberian tunjangan di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak yang berdasarkan pemeringkatan jabatan (*job grade*). Adapun secara parsial, komitmen *Continuance* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan (Uji-t) diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Pendelegasian Wewenang dan Kinerja secara parsial sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2.218 > 2.010$ dan nilai signifikan < 0.05 yaitu $0.031 < 0.05$.
Dan dapat diketahui juga bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja secara parsial sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ $9.493 > 2.76$ dan nilai signifikan < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$.
2. Berdasarkan (Uji-F) diketahui bahwa variabel Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ $99.961 > 2.76$ dan nilai signifikan < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R^2) menunjukkan Nilai *Adjusted R Square* 0,802 berarti 80,2% Kinerja Karyawan dapat di jelaskan oleh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Sedangkan sisanya 19,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan Kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia.

1. Dari hasil penelitian variabel pendelegasian wewenang ada satu pernyataan yang di jawab oleh responden dengan tingkat kurang setuju 50% (Tabel 4.7) yaitu “Saya dan rekan kerja diberikan wewenang untuk mengembangkan produk”, Seharusnya karyawan dapat memberikan atau pun mengembangkan ide produk sebagai ide inovasi yang diberikan untuk perusahaan. Ide produk adalah gagasan atau pemikiran yang baru dalam menciptakan suatu produk / jasa yang berpotensi sumber keuntungan dan memiliki peluang yang besar.
2. Dari hasil penelitian variabel Komitmen Organisasi ada satu pernyataan yang di jawab oleh responden dengan tingkat kurang setuju 48% (Tabel 4.21) “Saya masih mempunyai tanggung jawab di perusahaan ini jika ingin keluar”, hal ini terjadi akibat dampak kurangnya transparansi dan wewenang yang di perusahaan kepada karyawan, membuat para karyawan kurang merasa percaya terhadap perusahaan, saran saya kepada perusahaan agar memperkuat variabel pendelegasian wewenang sehingga berdampak kepada variabel komitmen organisasi.
3. Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi dari hasil penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat kita lihat dari hasil uji koefisien determinasi pengaruhnya sebesar 80,2% pada kinerja karyawan. Hasil ini dapat meningkat apabila dilakukannya perbaikan pada fungsi ini dan diharapkan pada PT. Nulab Pharmaceutical

Indonesia agar dapat melakukannya, karena dapat kita lihat dari hasil penelitian variabel kinerja karyawan ada satu pernyataan yang di jawab oleh responden dengan tingkat kurang setuju 36% (Tabel 4.24) “Saya selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya”, Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kurang setuju bahwa mereka selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Oleh karena itu alangkah baiknya jika variabel pendelegasian wewenang dan komitmen organisasi lebih di tingkatkan agar lebih mempengaruhi variable kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Dasar – dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2013 „*Manajemen Sumberdaya Manusia*”. Jakarta Bumi Aksara
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. (2014) *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press.
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. (2013) *Metode Penelitian*. USU Press.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, “*Manajemen Personalia*”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Kartono.K. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Kasmir.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu, S.P. Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Manullang, M. dan Pakpahan, M. 2014. *Metode Penelitian : Proses Penelitian Praktis*. Medan : Citapustaka Media.
- McDaniel,C & Gates,R. 2013*Riset pemasaran kontemporer*. Jakarta; Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge, 2015, *Organizational Behavior*, 13th Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey, pp. 209586.
- Senyuta, Olena (2013). *Delegation and Performance, Charles University, center for economic research and graduate education, Academy of sciences, Zech republic, and economic Institute*.
- Sutarto. 2012. *Dasar Dasar Organisasi*. Gajah Mada Universitas Press. Yogyakarta
- Situmorang, Syafrizal Helmi. 2017. *Riset Pemasaran*. Penerbit USU Press, Medan.
- Siagian, S. .2012. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*., Jakarta: Penerbit Gunung Agung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta

JURNAL

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- McCrimmon, M. 2011. The Ideal Leads. *Ivey Business Journal Online*
- Pratama, S. (2019). ANALISA PENGARUH SUMBERDAYA MANUSIA, PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA STUDI PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JUMANT*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan universitas negeri. *Jumant*, 11(1), 151-164.
- Sriwidodo, Untung dan Haryanto, Agus. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Daya Manusia*, Vol. 4, No. 3, Juni 2010, Hal. 47-57.
- Suswanti & Budianto 2013. Komitmen Organisasi Sebagai Salah Satu Penentu Kinerja Pegawai. *Jurnal*. Universitas Gajayana Malang.

SKRIPSI

- Fauzan AH. (2014). "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Area Cirebon". Skripsi.
- Kesumanjaya, Rifly. (2010). "Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara : Medan.
- Komarudin. (2016). "Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung" Skripsi.
- M.R. Khan, Z. Ziauddin, F.A. Jam dan M.I. Ramay (2010). "The impacts of organizational commitment on employee job performance". Skripsi.
- Mahiri, EA. (2016)." Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan komitmen organisasi Terhadap Prestasi kerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Majalengka" Skripsi.
- Naveed A, Nadeem I, Komal J dan Naqvi H. (2016) "Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction". Skripsi.
- Sahureka NA.(2014)." Pengaruh pendelegasian wewenang dan kepuasan kerja terhadap produktivitas pegawai strikes bina banjar, Jawa barat". Skripsi.
- Sulasih T.(2016)." Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Ada Baru". Skripsi.
- Tyas Z.(2015)." Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Sumenep". Skripsi.