



HUBUNGAN PEMBAGIAN KERJA DAN WEWENANG KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA BRI KOTA KENDARI

Teti Indrianti

Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia

Email: indriantiteti@gmail.com

<p>Info Article</p> <p>Received : 06 Oktober 2022</p> <p>Revised : 03 November 2022</p> <p>Accepted : 04 Desember 2022</p> <p>Publication : 31 Desember 2022</p>	<p>Abstract : <i>This study aims to determine the relationship between division of labour and work authority on work performance at BRI Kendari City, data collection was carried out using a questionnaire. Data obtained from 23 people. Data analysis using multiple linear regression. The results of the analysis show that the division of labour and work authority have a significant effect on work performance at BRI Kota Kendari, because the hypothesis proposed earlier is accepted. This can be seen from the sig t value of 0.000, when compared to the significant level of 0.05, the sig t value (0.000) < $\alpha = 0.5$ or 55 This can be interpreted that the research hypothesis (H_0) proposed is proven to be acceptable that there is a significant influence between the Work Division and Work Authority variables on work performance at BRI Kendari City or in other words if it is rejected or H_1 is accepted, so that a decision can be made to reject H_0 and H_1 is accepted.</i></p>
<p>Keywords: Division of Labour, Work Authority, Work Performance</p> <p>Kata Kunci: Pembagian Kerja, Wewenang Kerja, Prestasi Kerja</p>	<p>Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Hubungan Pembagian Kerja dan Wewenang Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada BRI Kota Kendari, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Data diperoleh dari 23 Orang. Analisis data menggunakan regresi linear Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Pembagian Kerja dan Wewenang kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi Kerja pada BRI Kota Kendari, karena hipotesis yang diajukan sebelumnya diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig t sebesar 0,000, jika dibandingkan taraf signifikan 0,05 maka nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0,5$ atau 55 Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian (H_0) yang diajukan terbukti dapat diterima bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Pembagian Kerja dan Wewenang kerja terhadap prestasi Kerja pada BRI Kota Kendari atau dengan kata lain jika di tolak atau H_1 diterima, sehingga dapat diambil keputusan tolak H_0 dan H_1 diterima.</p>
<p>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</p> 	

PENDAHULUAN

Perusahaan pada hakekatanya terdiri dari kumpulan orang-orang dan peralatan operasionalnya. Sehingga upaya pencapaian tujuan dalam memaksimalkan keuntungan dan berhasil atau tidaknya suatu misi perusahaan untuk mencapai tujuan ditentukan oleh individu-individu yang menjalankan manajemen yang dilaksanakan perusahaan. Masalah Manajemen itu akan selalu ada bila perusahaan masih menjalankan aktivitasnya. Jadi manajemen sangat penting bagi seorang manajer dalam menentukan otoritas tertinggi untuk menggerakkan karyawan. Agar dapat melakukan aktivitas atau bekerja secara efektif bagi perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

Seorang manajer dalam menggerakkan orang-orang untuk mendapatkan sesuatu haruslah mempunyai ilmu pengetahuan dan seni, agar orang mau melakukannya. Untuk itulah diperlukan suatu wadah yang dapat menghimpun setiap orang, wadah itulah yang disebut dengan organisasi.

Organisasi itu sendiri merupakan alat yang paling berhubungan dengan satuan – satuan kerja, yang diberikan kepada orang – orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang. Sehingga pekerjaan yang akan dilaksanakan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada bawahan dari bagian puncak manajemen sampai kebawah dari seluruh unit/bagian.

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

Hubungan organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya sehingga dapat mencapai efektivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, bila organisasi itu berjalan dengan baik pada perusahaan itu maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Karena itu bagi seorang pimpinan harus mampu untuk menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Disamping itu juga pemimpin harus dapat mengatasi semua masalah yang ada pada perusahaan tersebut sebaik mungkin. BRI Kota Kendari

adalah salah satu badan usaha yang kegiatannya bergerak dibidang jasa perbankan. Yang berusaha agar tetap hidup dan berkembang sehingga dapat mencapai tujuan atau keuntungan serta tujuannya yang lain adalah dapat melayani dan memenuhi keinginan masyarakat sebaik mungkin.

Dalam melaksanakan kegiatannya BRI Kota Kendari ini menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi dalam hal ini BRI Kota Kendari masih mengalami suatu masalah atau hambatan yaitu bagian atau unit kerja *Back Office* yang mempunyai sub-bagian kliring, bagian kontrol, bagian administrasi kredit, bagian transfer, bagian pajak, bagian deposito, bagian *sundries*.

Pada bagian atau unit kerja ini terlihat masih adanya pembagian kerja yang kurang baik, dimana suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan bagian administrasi kredit melakukan juga pekerjaan bagian transfer, sehingga menyebabkan karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai jadwal yang ditentukan dan sering terjadi penundaan pekerjaan sehingga berdampak pada lambatnya pelayanan bagian administrasi kredit pada BRI Kota Kendari terhadap nasabah, sehingga nasabah merasa tidak puas terhadap pelayanan tersebut. Ini berarti masih adanya perangkapan pelaksanaan tugas dari pembagian kerja tersebut. Sehingga fungsi dari organisasi yang sesungguhnya itu kurang berjalan dengan baik atau semestinya.

Widayati (2002:31) Di dalam usaha untuk mencapai tujuan tertentu maka manusia harus bekerja sama dengan pihak lainnya yaitu dengan beroorganisasi. Dengan adanya organisasi mengakibatkan adanya pembagian kerja antara kelompok orang-orang yang bekerja sama. Dalam organisasi yang kecil, pembagian kerjanya tidak begitu terlihat, tapi sebaliknya pada organisasi yang benar nampak jelas pembagian kerjanya dalam struktur oleh sebab itu dalam struktur organisasi harus secara jelas tercermin adanya pembagian kerja.

Dengan demikian kegiatan-kegiatan di dalam organisasi dengan berjalan sebagaimana mestinya guna mewujudkan tujuan yang hendak dicapai. Pendapat yang mengemukakan pengertian organisasi antara lain: Menurut (Sondang P. Siagian, 2005:21) : “Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama sama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.” Sedangkan menurut (James L. Gibson, 2005:23) : “ Organisasi adalah

kesatuan yang memungkinkan masyarakat mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai individu secara perorangan.”

Dale (2000 : 21) Di dalam sebuah organisasi, pembagian kerja atau tugas pekerjaan adalah keharusan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi amat besar. Pembahagian tugas pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen dan *job description* dari masing-masing departemen sampai unit-unit terkecil dalam organisasi. Dengan pembahagian tugas pekerjaan, ditetapkan sekaligus susun organisasi (struktur organisasi), tugas dan fungsi-fungsi masing-masing unit dalam organisasi, hubungan-hubungan serta wewenang masing-masing unit organisasi. Pembagian tugas saja perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh dari penerapan spesialisasi, tetapi pula dalam rangka mewujudkan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat dan pula dalam mempermudah pengawasan oleh atasan.

Salah satu prinsip pokok dalam setiap organisasi adalah delegasi kekuasaan. Kepada setiap pejabat harus didelagiskan kekuasaan, atau wewenang yang perlu agar pejabat tersebut dapat melaksanakan tugasnya sebaik-baiknya. Wewenang atau kekuasaan itu mempunyai aspek, antara lain wewenang mengambil keputusan, wewenang menggunakan peralatan, bahan dan uang, wewenang memerintah, wewenang pemakaian waktu tertentu dan lain sebagainya.

Delegasi kekuasaan merupakan keahlian pimpinan yang penting dan elementer sebab dengan delegasi kekuasaan, seorang pemimpin dapat melipat gandakan waktu, perhatian dan pengetahuannya yang terbatas. Bahkan dapat dikatakan, delegasi kekuasaan merupakan salah satu jalan utama bagi setiap pemimpin untuk percaya akan diri sendiri. Kesanggupan untuk menerima tanggung jawab adalah test pertama bagi seorang pemimpin, tetapi keberanian mendelegasikan kekuasaan kepada bawahan, merupakan tanda nyata seorang pimpinan yang sukses.

Triguna (2000 : 91) Mengenai prinsip rentang kekuasaan, di pergunakan berbagai istilah-istilah yang berbeda, seperti *span of authority*, *span of control* (rentan pengawasan), *span of management* dan *span of managerial responsibilities* dan dalam bahasa Indonesia dipakai istilah lain seperti jenjang pengawasan, jenjang kekuasaan dan rentang kendali Dengan rentang kekuasaan dimaksudkan berapa jumlah orang yang setepatnya yang menjadi bawahan seseorang pemimpin, sehingga pemimpin itu dapat memimpin, membimbing dan mengawasi dengan secara berhasil guna dan berdaya guna.

Menurut prinsip ini, tingkat pengawasan atau tingkat pemimpin hendaknya diusahakan sedemikian mungkin. Di dalam suatu organisasi diusahakan agar organisasi

sesederhana mungkin, selain memudahkan komunikasi pula agar ada motivasi bagi setiap orang di dalam organisasi untuk mencapai tingkat-tingkat tertinggi di dalam struktur organisasi. Sehubungan dengan prinsip-prinsip tingkat-tingkat pengawasan ini, maka suatu organisasi yang baik yaitu berbentuk pipih dan tidak menjulang tinggi.

Payaman (2005:31) Menurut prinsip ini maka seorang bawahan hanya mempunyai seorang atasan dari siapa ia menerima perintah dan kepada siapa ia memberi pertanggungjawaban akan pelaksanaan tugasnya. Dengan kata lain prinsip tidak seorangpun dapat melayani dua atasan sekaligus.

Prinsip yang tidak kalah pentingnya dalam organisasi adalah prinsip koordinasi. Adanya pembagian tugas pekerjaan dan bagian-bagian seta unit-unit terkecil di dalam suatu organisasi, cenderung timbul kekuatan memisahkan diri dari organisasi sebagai kesleuruhan. Dale (2000 : 54) Pembagian kerja timbul disebabkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan terbatas untuk melakukan segala macam pekerjaan. Oleh Karen itu pembagian kerja berarti bahwa kegiatan-kegiatan dalam melakukan pekerjaan harus ditentukan dan dikelompokkan agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Widayati (2002:45) Dengan adanya pembagian kerja dapat menjadikan orang bertambah ketrampil dalam menangani tugasnya, karena tugasnya itu merupakan bidang tertentu saja. Pembagian kerja yang baik merupakan kunci bagi penyelenggaraan kerja terutama dalam memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerjanya. Sebaliknya jika pembagian kerja itu dilakukan dengan ceroboh, artinya tidak menyesuaikan kemampuan seseorang dengan bidang pekerjaannya, maka ia akan berpengaruh tidak baik bahkan dapat menimbulkan kegagalan dalam penyelenggaraan pekerjaannya.

Pengertian pembagian kerja dapat lebih jelas kita ketahui dengan mempelajari beberapa batasan yang dikemukakan oleh para ahli di bawah ini: Menurut (Ghozali, 2006:23) , yaitu : “ Pembagian kerja adalah pemecahan tugas dengan demikian rupa sehingga setiap orang atau karyawan dalam organisasi bertanggungjawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja.” Menurut (Handoko, 2004 : 21) : “ Pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggungjawab untuk dan melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas.” Dengan demikian pembagian kerja perlu dilaksanakan secara seksama dengan penuh pertimbangan. Hal ini berarti dalam pembagian kerja harus ada penyesuaian antara kemampuan dan jenis pekerjaan yang akan ditangani, disamping itu

disertai oleh prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan.

Seorang manajer atau seorang pimpinan perusahaan sebagai manusia mempunyai waktu, kemampuan dan perhatian yang sangat terbatas maka tidaklah mungkin seorang pimpinan itu dapat melaksanakannya sendiri, sungguhpun pimpinan itu harus bertanggung jawab akan pelaksanaan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Karena hal tersebut di atas, maka seorang manajer perlu mendelegasikan sebagian tugas kepada bawahannya. Pendelagasian wewenang adalah suatu pelimpahan hak atau kekuasaan pimpinan terhadap bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan sekaligus meminta pertanggung jawaban atas penyelesaian tugas-tugas tersebut.

Dengan demikian, menurut (Marihhot Tua Efendi, 2002:81) jika seorang manajer mendelegasikan tugasnya kepada bawahan maka ia harus mendelegasikan kekuasaannya yang artinya jika seorang disertai tugas untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, ia bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas tersebut.

Gomes, (2002:15) Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”.

Gomes, (2002:29) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”* (Prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu).

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. (www. Feunpak. web. Id/ jima/isna.txt)

Pada sub-bab di atas telah dijelaskan mengenai prestasi kerja, namun bagaimanakah definisi penilaian Alfred (2003:21) mendefinisikan penilaian sebagai berikut : *“a systematic review of an individual employee’s performance on the job which is used to evaluate the effectiveness of his or her work”*. (suatu peninjauan yang

sistematis terhadap prestasi kerja individu karyawan dalam pekerjaan yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kerja).

Penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance appraisal*. Pada kamus Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi berarti suatu proses organisasi menilai performa individu. Miftah (2004:67) menyebutkan penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak-lanjuti dengan pengadaan training (Gomes, 2001:226).

Musanef (2008:15) menambahkan tujuan lainnya antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan training untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada level yang lebih tinggi

Penilaian prestasi kerja dapat terpenuhi apabila penilaian mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*) dan adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standar*). Agar penilaian dapat dilaksanakan secara efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerja (Alwi, 2002:133).

Sesuai dengan analisis dimensi penilaian prestasi kerja yang diinginkan dalam penelitian ini, maka tidak semua proses penilaiannya yang telah disebutkan sebelumnya dilibatkan, akan tetapi dibatasi pada proses penilaian perilaku (*behavioral*). Hal ini merupakan tahapan yang sebelumnya menggunakan skala penilaian, yaitu

memformulasikan terlebih dahulu faktor-faktor dari sifat dan karakteristik pekerja ke dalam bentuk perilaku yang dapat diukur (As'ad, 2003:27).

Seharusnya bagian administrasi kredit melakukan tugasnya sendiri dan bagian transfer dilakukan oleh karyawan tersendiri. Karena pada masing-masing tugas memerlukan waktu dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut selesai secara maksimal. Dengan kata lain karyawan dapat bekerja secara efektif bila karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan pembagian kerja yang baik. Serta masih kurang tegas dan luasnya pimpinan dalam memberikan pendelegasian wewenang kepada bawahan.

Dalam hal ini pimpinan masih turut campur dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga manajer operasi pada saat membuat suatu keputusan tidak dapat membuat keputusan itu sendiri dengan cepat dan mengakibatkan terhambatnya kegiatan operasional perusahaan yang lain tertunda. Akibatnya aktivitas kerja di dalam perusahaan tersebut mengalami kemacetan dan sangat jelas berdampak merugikan perusahaan. Selain itu juga mengakibatkan timbulnya karyawan tersebut menjadi merasa tidak dipercaya dan tidak dapat melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang sebelumnya telah diserahkan kepadanya.

Di karenakan pembagian kerja dan pendelegasian wewenang itu sangat penting. Penulis melihat hal tersebut merupakan masalah penting bagi kelangsungan hidup organisasi perusahaan, terutama bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif. Karena masalah tersebut sangat penting bagi pelaksanaan atau aktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan maka penulis tertarik meneliti masalah tersebut yang terjadi pada BRI Kota Kendari yaitu dengan judul **“Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada BRI Kota Kendari.”** Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana Hubungan Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada BRI Kota Kendari?. Adapun tujuan yang di harapkan dari penelitian ini Untuk mengetahui hubungan pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada BRI Kota Kendari.

METODE

Adapun yang menjadi objek dari penelitian adalah Pada Same Hotel Kendari yang berlokasi di Kota Kendari.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk pertanyaan atau kalimat-kalimat seperti jawaban kuisisioner.
- b. Data Kuantitatif yaitu data berupa angka-angka yang dinyatakan dalam berbagai satuan seperti jumlah karyawan pada Same Hotel Kendari.

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari karyawan dan pimpinan perusahaan Same Hotel Kendari.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui internet, buku yang berkaitan dengan penelitian.

Menurut Arikonto (2006: 130) mengungkapkan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 23 responden yang terdiri dari pimpinan dan karyawan Same Hotel Kendari.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2006 : 131). Karena anggota populasi bersifat *homogen* maka tehnik pengambilan sampelnya yaitu *Simple Random Sampling*.

Simple Random Sampling yaitu Tehnik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2007 : 82). Sampel dalam penelitian ini adalah 23 responden yang terdiri dari pimpinan dan karyawan Same Hotel Kendari.

Untuk mengungkapkan data tentang efektivitas sistem pengendalian intern dan Kepuasan Klien perusahaan, maka penelitian menggunakan metode sebagai berikut :

1. Metode Angket/Kuesioner.

Metode angket/kuesioner dalam penelitian adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi 1998:140). Metode angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap variabel (X) yaitu efektivitas sistem pengendalian intern di Same Hotel Kendari. Angket tersebut berupa daftar *check list* yaitu berisi butir-butir pertanyaan yang terdiri dari dua jawaban antara ya dan tidak.

2. Metode Dokumentasi.

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang bersumber pada benda-benda yang tertulis (Suharsimi 1998:149). Dalam penelitian ini metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data dari dokumen yang ada di Same Hotel Kendari.

3. Metode Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dengan pengurus/manajer dan karyawan Same Hotel Kendari. Metode wawancara digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari metode angket/kuesioner dan metode dokumentasi.

Dalam penelitian ini digunakan *skala likert* lima point. *Skala likert* ini di gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2007 : 86). Penentuan skala likert dapat di lihat sebagai berikut :

Skor 5 = Sangat Setuju, Sangat Sesuai, Sangat Baik, Sangat Ramah, Sangat Cepat.

Skor 4 = Setuju, Sesuai, Baik, Ramah, Cepat.

Skor 3 = Cukup Setuju, Cukup Sesuai, Tidak Baik, Tidak Ramah, Cukup Cepat.

Skor 2 = Tidak Setuju, Tidak Sesuai, Tidak Baik, Tidak Ramah, Tidak Cepat.

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Sangat Tidak Sesuai, Sangat Tidak Baik, Sangat Tidak Ramah, Sangat Tidak Cepat.

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah, pengolahan data dengan menggunakan sistem komputerisasi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Tabulasi, yaitu tehnik pengolahan data dengan cara memasukan data-data yang di peroleh dari responden dengan bentuk tabel sesuai dengan kebutuhan penelitian.
- 2) Interpretasi data, yaitu menjelaskan data yang telah ditabulasi secara konseptual untuk selanjutnya dianalisis.

Karena penelitian ini menggunakan kuisioner, maka perlu dilakukan *uji validitas* dan *uji reliabilitas*. *Uji validitas* menunjukkan tingkat kevalitan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang *valid* atau sah mempunyai *validitas* tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang *valid* berarti memiliki *validitas* rendah.

Sebuah instrument dikatakan *valid* apabila dapat menggunakan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya *validitas* instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang *validitas* yang

dimaksud. Apabila suatu data telah dinyatakan *valid*. Maka langkah selanjutnya adalah mengukur *reliabilitas* data tersebut.

Uji Validitas di lakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Uji Validitas di maksudkan sebagai ukuran seberapa cermat suatu uji melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai variabel kekeliruan yang kecil, sehingga data yang terkumpul merupakan data yang bisa di percaya. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing – masing variabel.

Uji validitas di lakukan dengan menggunakan koefisien korelasi (*produk moment*) kriteria pengujian yang di gunakan pada suatu instrument yang di katakan valid jika $r \geq 0,30$ dengan derajat signifikan $\alpha = 0,05$.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat mengumpulkan data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketaatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari kelompok individu walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan pertanyaan – pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila di lakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

SPSS versi 19 *for windows* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistic koefisien *crombach alpha* kriteria pengujian yang di gunakan pada suatu instrument yang di katakan reliabel jika $r \geq 0,60$ dengan derajat signifikan $\alpha = 0,05$

Adapun tehnik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Editing, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, meneliti kekonsentrasian jawaban, dan menyeleksi keutuhan kuesioner sehingga data siap diproses.
- 2) *Coding*, yaitu mengkode atau memisahkan data berdasarkan klasifikasi variabel.
- 3) Tabulasi, yaitu mengidentifikasi, mencacah terhadap setiap item pertanyaan dalam bentuk distribusi frekuensi.

Untuk menjawab permasalahan yang di kemukakan dalam penelitian ini di gunakan analisis *regresi* Sederhana, Untuk mengetahui pengaruh Pembagian Kerja, Wewenang Karyawan terhadap Prestasi Kinerja.

Menurut Sugiyono (2007:250), analisis *regresi linear* Sederhana digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variabel dependen* bila satu atau *variabel independen* sebagai *factor predictor*

dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Model analisis *regresi linear* sederhana yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_t$$

Dimana :	Y	= Prestasi Kerja
	α	= Konstanta (Nilai <i>intercept</i>)
	β_1	= <i>Koefisien regresi</i> untuk X_1
	X_1	= Pembagian Kerja
	β_2	= <i>Koefisien regresi</i> untuk X_2
	X_2	= Wewenang Karyawan
	ε	= Estimasi tingkat kesalahan / <i>Error</i>

Dalam klasifikasi variabel di tentukan mana yang sebagai variabel bebas (*independent*) adalah Pembagian Kerja (X_1), Wewenang Karyawan (X_2) dan mana yang sebagai variabel terikat (*dependent*) adalah Prestasi Kerja (Y) sedangkan variabel lain di luar kedua variabel tersebut dilambangkan dengan (ε) yang merupakan variabel - variabel yang tidak di ukur.

Untuk mengukur pengaruh variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y digunakan kaidah pengambilan keputusan yang di kemukakan oleh Sudjana (2006 : 367) sebagai berikut :

- Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan linear yang positif yang berindikasikan bahwa makin besar nilai Pembagian Kerja (X_1), Wewenang Karyawan (X_2), maka semakin besar pula Prestasi Kerja (Y), atau sebaliknya.
- Jika nilai $r < 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X_1 , X_2 dan variabel Y
- Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ artinya telah terjadi hubungan *linier* sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0 maka garis makin tidak lurus.

Besarnya nilai yang di gunakan dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kaidah pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Sugiyono (2007 : 231) sebagai berikut :

- Nilai $r = 0,00 - 0,199$ pengaruh yang terjadi tidak kuat
- Nilai $r = 0,20 - 0,399$ pengaruh yang terjadi kurang kuat
- Nilai $r = 0,40 - 0,599$ pengaruh yang terjadi sedang
- Nilai $r = 0,60 - 0,799$ pengaruh yang terjadi kuat
- Nilai $r = 0,80 - 1,00$ pengaruh yang terjadi sangat kuat

Untuk menentukan kecenderungan rata-rata skor jawaban responden, di gunakan criteria interpretasi rata-rata skor kuisisioner dengan skala liker seperti yang dikemukakan oleh Rachman (2004: 89) Sebagai Berikut :

- a. Nilai rata-rata skor 1,00 – 1,99 = Buruk Sekali
- b. Nilai rata-rata skor 2,00 – 2,99 = Buruk
- c. Nilai rata-rata skor 3,00 – 3,99 = Cukup Baik
- d. Nilai rata-rata skor 4,00 – 4,99 = Baik
- e. Nilai rata-rata skor sama dengan 5,00 = Baik Sekali

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik *product moment pearson* dengan kriteria jika r yang diperoleh $>0,30$ pada, taraf kepercayaan 95%, maka instrumen (kuesioner) dinyatakan Valid. Hasil uji validitas instrumen dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Instrumen pada Tarif signifikansi $\alpha = 0,05$

Indikator	Nilai r	Ket
X1.1	.530	Valid
X1.2	.504	Valid
X1.3	.520	Valid
X1.4	.707	Valid
X1.5	.654	Valid
X2.1	.522	Valid
X2.2	.519	Valid
X2.3	.525	Valid
X2.4	.677	Valid
X2.5	.667	Valid
Y1	.520	Valid
Y2	.591	Valid
Y3	.608	Valid
Y4	.775	Valid
Y5	.506	Valid

Sumber : Data primer SPSS 19 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel indikator menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0,3 ($r > 0,3$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas instrumen pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh hasil seperti pada tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen pada Tarif signifikansi $\alpha = 0,05$

Indikator	Nilai r	Ket
X1	.778	Reliable
X2	.795	Reliable
X3	.786	Reliable
X4	.749	Reliable
X5	.798	Reliable
Y1	.768	Reliable
Y2	.704	Reliable
Y3	.768	Reliable
Y4	.731	Reliable
Y5	.730	Reliable

Sumber: Data primer diolah, SPSS 19

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut disimpulkan bahwa semua item indikator yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel indikatornya memiliki angka koefisien lebih besar dari 0,60. Karena itu, instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data dapat dinyatakan reliable pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$

Responden dalam penelitian tentang pengaruh Efektifitas Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kepuasan Klien pada Same Hotel Kendari adalah sebanyak 23 orang. Responden tersebut memiliki karakteristik yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Umur.

Umur biasanya akan mempengaruhi keadaan fisik bekerja dari cara berfikir seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada umumnya Karyawan yang berumur muda dan sehat fisik serta mentalnya lebih produktif kerjanya dari pada yang umurnya lebih tua. Manusia yang umurnya muda biasanya lebih cepat menerima hal-

hal baru yang dianjurkan dan mempunyai ide-ide yang cemerlang yang dapat membuat usahanya lebih maju. Berikut ini akan diuraikan klasifikasi umur responden pada Same Hotel Kendari.

Tabel 4.3. Klasifikasi Umur responden

No	Umur (Tahun)	Jiwa (Orang)	Presentase (%)
1	15 – 20	1	4.34 %
2	21 – 25	3	13.04 %
3	26 – 30	2	8.7 %
4	31 – 35	4	17.39 %
5	36 – 40	3	13.04 %
6	41 – 45	3	13.04 %
7	46 Keatas	7	30.43 %
Jumlah		31	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah) Tahun 2013

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.3. diatas yaitu karyawan BRI Kota Kendari sebagian besar umur responden berkisar antara 46 tahun keatas tahun yaitu sebesar 30.43%. Umur 31 – 35 tahun sebesar 17.39 %. Umur 21 – 25, 36 – 40, dan 41 – 45 tahun sebesar 13.04 %, 26 – 30 tahun sebesar 8.7 % dan 15 – 20 sebesar 4.34 %.

b) Pendidikan

Pendidikan pada umumnya memberikan sumbangan berfikir bagi responden. Pendidikan yang relatif tinggi menyebabkan Karyawan lebih dinamis. Pendidikan dapat diperoleh dari tiga sumber yaitu pendidikan formal, non formal dan informal. Pada tabel 4.4. dapat dilihat jelas tingkat pendidikan formal responden pada Same Hotel Kendari.

Tabel 4.4. Klasifikasi Pendidikan Responder

No	Tingkat Pendidikan	Jiwa (Orang)	Presentase (%)
1	SARJANA	23	100 %
Jumlah		23	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah), 2013

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana yang ditunjukkan pada tabel 4.4. diatas, tingkat pendidikan responden pada umumnya Sarjana dimana jumlahnya adalah sebesar 100%.

c) Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada umumnya akan memberikan pembeda berapa jumlah Karyawan laki laki dan Karyawan perempuan. Pada tabel 4.5. dapat dilihat jelas tingkat jenis kelamin responden pada Same Hotel Kendari.

Table 4.5. Klasifkasi Jenis Kelamin Responden.

No	Jenis Kelamin	Jiwa (Orang)	Presentase (%)
1	Laki – Laki	10	43.47 %
2	Perempuan	13	56.53 %
Total		23	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2013

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pada umumnya responder laki – laki pada BRI Kota Kendari yaitu sebesar 43.47 % dan perempuan sebesar 56.53 %.

Pembahasan

Analisis Terhadap Skor Pernyataan

Variabel Independen (Pembagian Kerja (XI))

Dari hasil kuisisioner, diperoleh total skor untuk Pembagian Kerja, tampak pada tabel 4.6 berikut ini

Tabel 4.6 : Variabel Independen (Pembagian Kerja (X1))

Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor (X.F)
15	3	13.04 %	45
16	2	8.7 %	32
17	2	4.34 %	17
18	3	13.04 %	54
19	8	34.8 %	152
20	1	4.34 %	20
21	3	13.04 %	63

22	1	6.7 %	44
$\sum f.X =$ Jumlah	23	100 %	427
$\sum fI.X =$ Jumlah Skor	5 x 23		115
Rata-rata Skor			3.71

Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2013

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa total skor Pembagian Kerja di bahwa total skor untuk dimensi ini adalah sebesar 427 yang terdiri dari 5 item pertanyaan dari 23 responden yang berarti bahwa jika dirata-ratakan setiap responden dengan skor 3.71 Hal ini menunjukkan bahwa Pembagian Kerja yang ada pada adalah cukup baik.

Tabel 4.6 : Variabel Independen (Wewenang Karyawan (X2))

Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor (X.F)
15	2	8.7 %	45
16	3	13.04 %	32
17	2	4.34 %	17
18	3	13.04 %	54
19	8	34.8 %	152
20	1	4.34 %	20
21	3	13.04 %	63
22	1	6.7 %	44
$\sum f.X =$ Jumlah	23	100 %	423
$\sum fI.X =$ Jumlah Skor	5 x 23		115
Rata-rata Skor			3.7

Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2013

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa total skor Wewenang Karyawan di bahwa total skor untuk dimensi ini adalah sebesar 423 yang terdiri dari 5 item pertanyaan dari 23 responden yang berarti bahwa jika dirata-ratakan setiap responden dengan skor 3.7 Hal ini menunjukkan bahwa Wewenang Karyawan yang ada pada adalah cukup baik.

Variabel Dependen (Prestasi Kerja (Y))

Dari hasil kuisisioner, diperoleh total skor untuk Pretasi Kerja, tampak pada. tabel 4.7 berikut ini

Tabel 4.7 : Variabel Dependen (Pretasi Kerja (Y))

Skor	Frekuensi	Presentase (%)	Total Skor (X.F)
13	1	56.52 %	13
14	1	60.9 %	14
15	1	65.21 %	15
16	1	69.56 %	16
17	2	73.91 %	34
18	5	78.26 %	90
19	4	82.60 %	76
20	2	86.95 %	40
21	3	91.30 %	63
22	3	95.65 %	66
$\sum f.X =$ Jumlah	23	100 %	427
$\sum fI.X =$ Jumlah Skor	5 x 23		115
Rata-rata Skor			3.71

Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2013

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa total skor Pretasi Kerja di bahwa total skor untuk dimensi ini adalah sebesar 427 yang terdiri dari 5 item pertanyaan dari 23 responden yang berarti bahwa jika dirata-ratakan setiap responden dengan skor 3,71. Hal ini menunjukkan bahwa Pretasi Kerja yang ada pada adalah cukup baik.

Penelitian tentang pengaruh Pembagian kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Pretasi Kerja diperoleh hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang diuji dengan program SPSS 19 disajikan sebagai berikut :

$$Y = 1.081 + 3.023 X1 + 1.957 X2$$

Persamaan regresi linear sederhana tersebut dapat diartikan :

$a = 1.081$, artinya tanpa adanya Pembagian kerja dan Wewenang Karyawan, maka besarnya Pretasi Kerja pegawai adalah adalah 1.081

$b1 = 3.023$ artinya apabila Pembagian kerja meningkat sebesar 1%, maka Pretasi Kerja akan ikut meningkat sebesar 3.023, b bernilai positif (+) artinya, terdapat hubungan yang searah antara Pembagian kerja dan Pretasi Kerja pada BRI Kota Kendari

$b_2 = 1.957$ artinya apabila Wewenang Karyawan meningkat sebesar 1%, maka Prestasi Kerja akan ikut meningkat sebesar 1.957, b bernilai positif (+) artinya, terdapat hubungan yang searah antara Wewenang Karyawan dan Prestasi Kerja pada BRI Kota Kendari

Koefisien Korelasi (r)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.856 yang artinya hubungan antara pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap prestasi kerja pada BRI Kota Kendari adalah sangat kuat, hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh sugiyono (2005 : 183) yang mana interpretasi koefisien korelasi 0.80 – 1.000 berada pada tingkat hubungan sangat kuat.

Koefisien Determinasi (K_P)

Hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) = 0.733 atau 73.3%. artinya kontribusi atau sumbangan Pembagian kerja (X₁) dan Wewenang Karyawan (X₂) terhadap naik turunnya Prestasi Kerja (Y) sebesar 73.3% dan sisanya sebesar 26.7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Statistik Uji – t

Uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Pembagian kerja terhadap terhadap Prestasi Kerja dengan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung = 0.405 dan t tabel = 1.645 dengan demikian maka t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian Pembagian kerja berpengaruh significant terhadap Prestasi Kerja Pada BRI Kota Kendari.

Kemudian variable Wewenang Karyawan terhadap terhadap Prestasi Kerja dengan menggunakan uji t dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dari hasil perhitungan didapat nilai t hitung = 0.405 dan t tabel = 1.645 dengan demikian maka t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian hipotesis yang berbunyi “Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja BRI Kota Kendari” diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Pembagian Kerja dan Wewenang kerja berpengaruh

signifikan terhadap prestasi Kerja pada BRI Kota Kendari, karena hipotesis yang diajukan sebelumnya diterima. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig t sebesar 0,000, jika dibandingkan taraf signifikan 0,05 maka nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0,5$ atau 55 Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis penelitian (H 0) yang diajukan terbukti dapat diterima bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel Pembagian Kerja dan Wewenang kerja terhadap prestasi Kerja pada BRI Kota Kendari atau dengan kata lain jika di tolak atau H1 diterima, sehingga dapat diambil keputusan tolak H0 dan H1 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, (2002), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, STRATEGI KEUNGGULAN KOMPETITIF, BPFE, Yogyakarta.
- As'ad, Moh, (2003), PSIKOLOGI INDUSTRI, SERI ILMU SUMBER DAYA MANUSIA, Liberty, Jakarta.
- Djarmiko, Yayat Widayati, (2002), PERILAKU ORGANISASI, Alfabeta : Bandung.
- Erawan Adi Saputra. (2022). AKUNTANSI PENERIMAAN DANA DAN PENGELOLAAN DANA PADA BANK MANDIRI SYARIAH KOTA BAUBAU. *JIEM : Journal Of International Entrepreneurship And Management*, 1(01), 38–61. <https://doi.org/10.62668/jiem.v1i01.148>
- Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., (2005), ORGANISASI: PERILAKU, STRUKTUR, PROSES, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Gomes, F.C., (2002), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T, (2004), MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA, BPFE : Yogyakarta.
- Hamid, N., & Musaba, A. . (2023). STRESS DAN KONFLIK KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA KARYAWAN PT PLN UP3 KENDARI. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 2(04), 160–177. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v2i04.771>
- Hariandja, Marihot Tua Efendi , (2002), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Cetakan Pertama, PT. Grasindo : Jakarta.
- Hardini, H. (2023). PENGARUH AUDIT INTERNAL TERHADAP EFISIENSI PENGENDALIAN INTERNAL KREDIT PADA BRI KOTA

- KENDARI. *JITAA : Journal Of International Taxation, Accounting And Auditing*, 2(01), 43–66. <https://doi.org/10.62668/jitaa.v2i01.1055>
- Hasibuan, Melayu, SP. (2000), *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, Bumi Aksara : Jakarta.
- Indrawijaya, Adam I., (2000), *PERILAKU ORGANISASI*, Algensindo : Bandung.
- Irawan, Prasetya, (2000), *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, STIA-LAN Press : Jakarta.
- Irwan, I., Adam, P., & Razak, A. (2024). PENGARUH PEMBERDAYAAN KERJA, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN KOLAKA TIMUR. *JIM : Journal Of International Management*, 3(01), 27–45. <https://doi.org/10.62668/jim.v3i01.1009>
- Kamara, O. ., Abbas, B. ., & Putera, A. . (2024). PENGARUH HUBUNGAN ATASAN BAWAHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WENGGEDUKU KABUPATEN KONAWA. *JJAR : Journal Of International Accounting Research*, 3(1), 20–40. <https://doi.org/10.62668/jjar.v3i1.1016>
- Kolewora, R. K. ., & Nurhayati, A. . (2023). STRESS KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK PANIN KOTA KENDARI. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 2(04), 207–218. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v2i04.961>
- Khasanah, A. . (2023). PENGARUH ATRIBUT KUALITAS AUDIT TERHADAP KEPUASAN KLIEN (STUDI EMPIRIS PADA BRI KOTA KENDARI). *JITAA : Journal Of International Taxation, Accounting And Auditing*, 2(01), 20–42. <https://doi.org/10.62668/jitaa.v2i01.1054>
- Laiterner, Alfred R, (2003), *TEKNIK MEMIMPIN PEGAWAI DAN PEKERJA*, aksara Baru : Jakarta.
- M. Thahir, A. N. ., Rabbani, I. A. ., & Rizki, S. D. . (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PANIN, TBK. CABANG KENDARI. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 2(04), 197–206. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v2i04.953>

- Manullang, ML, (2008), DASAR-DASAR MANAJEMEN, Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Mauludi, F. I. ., & Kurniawati, D. . (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOKO MERDEKA ELEKTRONIK DI KABUPATEN SUMENEP. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 1(03), 194–204. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v1i03.246>
- Musanef, (2008), MANAJEMEN KEPEGAWAIAN DI INDONESIA, Gunung Agung : Jakarta.
- Nitisemito, Alex S, (2005), MANAJEMEN PERSONALIA (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA), Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Panggabean, Murtiana S. , (2002), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia : Jakarta
- Putti (2002), A MANAGER’S PRIMER ON PERFORMANCE APPRAISAL, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia : Jakarta
- Rismanto Runda, Muthalib, A. A. ., & Sabilalo, M. A. . (2024). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PEMBERDAYAAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN KOLAKA TIMUR. *JISEF : Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 3(01), 01–21. <https://doi.org/10.62668/jisef.v3i01.1014>
- Rudi Abdullah. (2022). ANALISIS KARAKTERISTIK PENYERAPAN TENAGA KERJA PADA PERHOTELAN DI KOTA BAUBAU STUDI KASUS HOTEL BERBINTANG. *JIDE : Journal Of International Development Economics*, 1(01), 49–66. <https://doi.org/10.62668/jide.v1i01.115>
- Robbins, S.P., (2006), PERILAKU ORGANISASI, EDISI BAHASA INDONESIA, Jilid I dan II, Pringhalindo : Jakarta.
- Samrin. (2022). PENGARUH PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA TERHADAP TINGKAT UPAH PADA PENGOLAHAN INDUSTRI KOPRA (STUDI KASUS DI DESA RUMBA-RUMBA KABUPATEN KONawe SELATAN). *JIDE : Journal Of International Development Economics*, 1(01), 1–15. <https://doi.org/10.62668/jide.v1i01.110>

- Saydam, Ghozali, (2006), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Binarupa : Jakarta.
- Sedarmayanti, (2004), GOOD GOVERNANCE (KEPEMERINTAHAN YANG BAIK), Penerbit CV. Mandar Maju : Bandung.
- Siagian, Sondang P., (2005), TEORI, MOTIVASI DAN APLIKASINYA, Cetakan Kedua, Rineka Cipta : Jakarta.
- Simanjutak, Payaman J., (2005), PRODUKTIVITAS KERJA, PENGERTIAN DAN RUANG LINGKUPNYA, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas : Jakarta.
- Syamsir, S., Razak, A., & Yunus, A. (2024). PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, PENGAWASAN DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR UNIT PENYELENGGARA PELABUHAN KELAS I MOLAWA. *JIDE : Journal Of International Development Economics*, 3(01), 20–39.
<https://doi.org/10.62668/jide.v3i01.1012>
- Sugarni, M., Wulan, W., Rohmawati, W. ., Musrif, F. ., Anisa Wulandari, B. ., & Rosmala Lestari, D. . (2023). PENYULUHAN KESEHATAN TENTANG PENTINGNYA KONSUMSI DAUN KELOR BAGI IBU HAMIL DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS WATOPUTE. *JICS : Journal Of International Community Service*, 1(02), 74–79.
<https://doi.org/10.62668/jics.v1i02.439>
- Suyono, S., Abbas, B. ., & Putera, A. . (2024). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MANAJEMEN KONFLIK DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TONGAUNA KABUPATEN KONAWE. *JIDE : Journal Of International Development Economics*, 3(01), 01–19.
<https://doi.org/10.62668/jide.v3i01.1013>
- Surni, S., Husen, D. L. ., Arulim, A., & Ridan, L. . (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG SAKTI WAKATOBI. *ECOTECHNOPRENEUR : Journal Economics, Technology And Entrepreneur*, 1(02), 148–154.
<https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v1i02.59>

- Suute, A., Mas'ud, A. ., & Yunus, A. (2024). PENGARUH TAMBAHAN PERBAIKAN PENGHASILAN DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KOLAKA TIMUR. *JIAR : Journal Of International Accounting Research*, 3(1), 01–19. <https://doi.org/10.62668/jiar.v3i1.1015>
- Thoha, Miftah, (2004), PERILAKU ORGANISASI, KONSEP DASAR DAN APLIKASINYA, Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Timpe, A. Dale, (2000), KINERJA, PT Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Triguno, (2000), BUDAYA KERJA, PT Golden Terayon Press : Jakarta.
- Widodo, WS, (2000), ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN, BPA,UGM : Yogyakarta.