

ABSTRACT

Technological development of labor productivity determines who can operate the tools skillfully, so that a manager needs to consider delegating some tasks and authority on subordinates. With the delegation of authority from superiors to subordinates, it is expected that all tasks can be done more effectively and efficiently, and then the employee is able to present more satisfaction to both employer and employee their selves.

Delegation of the authority is a leader activity to give some duties to subordinates accompanied by the granting of authority and responsibility. Every company always requires an increase through the efficiency of their employees, so that the goal is reached, therefore companies must seek out to the courage and excitement of high employment, thereby increasing job performance.

This research examines how the correlation between the delegations of authority with the job performance is. The samples are employees who work at one of building consultant company in Bandung area. The result of the research showed that there was a significant positive correlation between delegations of authority with work performance.

Key words: delegation of authority and job performance

ABSTRAK

Perkembangan teknologi yang semakin tinggi dalam peningkatan produktivitas menentukan tenaga kerja yang dapat menggunakan sarana dengan terampil, karena itu seorang pimpinan perlu memikirkan untuk mendelegasikan sebagian tugas-tugas dan kekuasaannya pada bawahannya. Dengan adanya pendelegasian wewenang dari atasan kepada bawahan, diharapkan tugas-tugas yang dikerjakan dapat lebih efektif dan efisien, maka karyawan tersebut dapat memberikan kepuasan baik kepada perusahaan maupun kepada karyawan itu sendiri.

Pendelegasian wewenang merupakan kegiatan seorang pimpinan untuk menyerahkan sebagian tugasnya kepada bawahan disertai pemberian wewenang dan tanggung jawab. Setiap perusahaan selalu menghendaki adanya peningkatan produktivitas karyawannya sehingga tujuannya tercapai; oleh karena itu, perusahaan harus berupaya agar semangat dan kegairahan kerja karyawan tinggi sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian ini menguji bagaimana hubungan antara pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan konsultan bangunan di wilayah Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pendelegasian wewenang dengan prestasi kerja.

Kata-kata kunci: pendelegasian wewenang dan prestasi kerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pengertian Manajemen	8
2.2 Pengertian Manajemen Personalia	9
2.3 Pengertian Pendelegasian Wewenang.....	10
2.4 Faktor-faktor yang Harus Diperhatikan dalam Pendelegasian Wewenang.....	11
2.5 Seni Pendelegasian Wewenang.....	14
2.6 Pedoman Klasik Delegasi Efektif	15
2.7 Hambatan terhadap Pendelegasian Wewenang	16
2.8 Manfaat Pendelegasian Wewenang.....	18
2.9 Pengertian Prestasi Kerja	19

2.10 Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	22
2.11 Hubungan antara Pendelegasian Wewenang dengan Prestasi Kerja.....	24
2.12 Kerangka Pemikiran.....	26
2.13 Model dan Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Subjek Penelitian	32
3.2 Metode Penelitian	33
3.3 Teknik Pengumpulan Data	34
3.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	35
3.4.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	35
3.4.2 Data Demografi	35
3.5 Metode Analisis Data.....	36
3.5.1 Uji Validitas	36
3.5.2 Uji Reliabilitas	37
3.5.3 Uji <i>Outliers</i>	39
3.5.4 Uji Hipotesis (Analisis Korelasi)	41

BAB IV ANALISIS DATA

4.1 Hasil Pengumpulan Data	43
4.2 Hasil Uji Validitas	48
4.3 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.4 Hasil Uji <i>Outliers</i>	56
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis (Analisis Korelasi).....	57
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	59

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	61
5.2 Implikasi dan Saran bagi Perusahaan.....	61
5.3 Keterbatasan dan Saran bagi Penelitian Mendatang	63

DAFTAR PUSTAKA 65

LAMPIRAN KUESIONER

LAMPIRAN HASIL ANALISIS DATA SPSS

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	29
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	30

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1a	Komposisi Umur Responden (N=37)44
Tabel 4.1b	Komposisi Jenis Kelamin Responden (N=37).....44
Tabel 4.1c	Komposisi Pendidikan Terakhir Responden (N=37).....45
Tabel 4.1d	Komposisi Jabatan/Pekerjaan/Bagian Responden (N=37)45
Tabel 4.1e	Komposisi Masa Kerja Responden (N=37).....46
Tabel 4.1f	Komposisi Status Pernikahan Responden (N=37).....47
Tabel 4.1g	Komposisi Gaji Responden (N=37)47
Tabel 4.2a	Keseluruhan Hasil Uji Validitas dengan Analisis Korelasi (pw) ..49
Tabel 4.2b	Keseluruhan Hasil Uji Validitas dengan Analisis Korelasi (pk) ...51
Tabel 4.2c	Ringkasan Hasil Uji Validitas dengan Korelasi52
Tabel 4.3a	Keseluruhan Uji Reliabilitas dengan Koefisien <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>54
Tabel 4.3b	Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas dengan Koefisien <i>Cronbach's</i> <i>Alpha</i>55
Tabel 4.4	Hasil Uji <i>Outliers-Mahalanobis Squared Distance</i>57
Tabel 4.5	Hasil Analisis Korelasi <i>Spearman</i> (N=36)58