

---

## **ANALISIS PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KOTA SIBOLGA**

**Delita Sihotang**<sup>1</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

[delitasihotang@gmail.com](mailto:delitasihotang@gmail.com)

**Rifka Hadia Lubis**<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

[rifkahadia@yahoo.co.id](mailto:rifkahadia@yahoo.co.id)

**Indra Setiawan Hutabarat**<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

[Indrahtb201@gmail.com](mailto:Indrahtb201@gmail.com)

**Andrian Irsyan**<sup>4</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

[andrianirsyan@gmail.com](mailto:andrianirsyan@gmail.com)

**Jeniusman Ahmad Hutagalung**<sup>5</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah

[Jeniusman.htg84@gmail.com](mailto:Jeniusman.htg84@gmail.com)

**ABSTRAK** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas, dengan variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Pendelegasian wewenang dengan Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga sebesar 0,646, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan hubungan yang kuat. Koefisien determinasi diketahui bahwa Pendelegasian wewenang hanya berpengaruh sebesar 0,417 atau 41,7 % terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga dan sisanya sebesar 58,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 15,386 + 0,590X$  hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Efektivitas kerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (Pendelegasian wewenang) dengan koefisien regresi sebesar 0,590, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Pendelegasian wewenang) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Efektivitas kerja pegawai) sebesar koefisien regresi 0,590, Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dalam hal ini berarti Ada pengaruh

---

pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga.

Kata Kunci Pendelegasian Wewenang dan Efektivitas Kerja

## I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari manajemen memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi secara optimal. Bagi organisasi yang mempunyai banyak pegawai diperlukan suatu sistem yang jelas untuk mengatur aktivitas yang dijalankan dalam organisasi. Pelaksanaan aktivitas tersebut tentu melibatkan pegawai, karena pimpinan tidak dapat menjalankan semua aktivitasnya tanpa bantuan orang lain. Oleh karena itu, digunakan berbagai cara agar tercapai tujuan yang diharapkan salah satunya adalah dengan melakukan pendelegasian wewenang.

Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh atasan kepada bawahan untuk dikerjakannya atas nama atasan. Dengan adanya pendelegasian wewenang pegawai dapat melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya dengan baik dan mengambil tindakan atau memutuskan suatu hal tanpa menunggu perintah atasan. Sehingga dapat mencapai efektivitas kerja pegawai sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Efektivitas menunjukkan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan secara tepat. Pegawai memiliki tugas-tugas yang harus dilakukan dalam menjalankan aktivitas organisasi. Tugas adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Seorang atasan dengan berbagai tugas yang dimilikinya tentu tidak dapat menyelesaikannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain. Sehingga perlu dilakukan pendelegasian atau penyerahan tugas kepada bawahan yang sebaiknya disertai dengan pendelegasian wewenang. Pegawai dalam menjalankan aktivitasnya harus memiliki wewenang yang cukup untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang telah didelegasikan. Begitu juga halnya dengan Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga sebagai salah satu organisasi pemerintah yang bertugas dibidang pengelolaan perumahan, kawasan pemukiman, pertamanan, penerangan, pemakaman dan bidang lingkungan hidup, kebersihan dan persampahan serta bidang kehutanan di Kota, dalam melaksanakan kegiatannya maka dibutuhkan suatu cara yang tepat terhadap sistim pendelegasian wewenang pada pegawai yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga, dimana diketahui bahwa kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan masih rendah sehingga hubungan antar pegawai terlihat masih kurang harmonis. Contohnya : masih adanya pegawai yang cenderung canggung dalam bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Hal tersebut disebabkan masih kurang tegas pimpinan dalam mendelegasikan wewenangnya dan pimpinan masih terkesan tidak sepenuhnya memberikan wewenang serta masih turut campurnya pimpinan terhadap tugas-tugas yang didelegasikan kepada bawahan, sehingga mengakibatkan pegawai menjadi terkesan tidak dipercaya dan tidak dapat melakukan pekerjaan dalam melaksanakan tugas yang sebelumnya sudah diserahkan kepadanya.

Selanjutnya untuk mendukung penelitian dan teori-teori di dalam penelitian ini, maka berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh

pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja. **Rio Yoga Salam, (2014)** Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural ( Suatu Studi Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Penanaman Modal Kabupaten Jember). dari hasil penelitian yang dilakukan di ketahui bahwa berdasarkan analisis Chi Square dengan test Fisher yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan  $P = 0,008$  sedangkan besarnya alpha  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat diketahui bahwa  $0,008 \leq 0,05$  dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh antara pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kabupaten Jember” Dari penelitian terdahulu tersebut diatas dapat dijadikan bahan kajian, masukan, dan sekaligus tolak ukur terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

## II. LANDASAN TEORI

### 1. Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah merupakan suatu hal yang lumrah dalam suatu organisasi. Semakin besar dan kompleks organisasi maka pendelegasian wewenang tidak dapat dihindari dan harus dilaksanakan, karena tujuan utama dari pendelegasian wewenang adalah untuk memperlancar pekerjaan. Pendelegasian wewenang oleh **Handoko (2009:224)** diartikan sebagai “Pelimpahan dan tanggung jawab Formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu”. Sedangkan menurut **Sutarto (2003:142)** mengatakan bahwa pendelegasian wewenang adalah “Penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu kepada pejabat yang lain”. Dari kedua pendapat yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa pendelegasian wewenang adalah salah satu cara untuk mempercepat pelaksanaan tugas yang ada dan juga bermanfaat dalam pengembangan pegawai, karena dengan tugas tugas yang dilimpahkan kepadanya pegawai yang bersangkutan akan berpengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut **Hasibuan, (2007:72)**, indikator Pendelegasian wewenang adalah :

- a. Tugas adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Dengan adanya tugas maka akan mendorong pegawai untuk lebih produktif di dalam sebuah instansi, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.
- b. Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang pada sebuah instansi harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang pegawai memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi instansi.
- c. 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 instansi karena dengan tanggung jawab seorang pegawai dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil.

### 2. Efektifitas kerja

Menurut **Tika (2006 : 129)** berpendapat bahwa efektivitas kerja adalah “Suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan manajemen”. Sedangkan menurut **Handoko (2009;7)** Efektifitas adalah “Merupakan kemampuan untuk

memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Selanjutnya **Wijaya (2003;32)** mengatakan bahwa “Efektifitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan untuk melakukan sesuatu yang benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan”. Dengan demikian jelaslah bahwa efektifitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, dan bagaimana melaksanakannya. Menurut **Riefly (2003:119)**, indikator Efektifitas kerja adalah sebagai berikut :

a. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

b. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawainya.

c. Produktivitas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

d. Motivasi

Pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

e. Evaluasi Kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

f. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang pegawai sewaktu bekerja.

h. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian yang digunakan adalah desain penelitian deskriptif yang menguraikan dan memberikan penjelasan tentang hubungan antara variabel X (independent) sebagai variabel bebas yang mempengaruhi, variabel Y (dependent) sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu dengan mengumpulkan data melalui kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian, kemudian menentukan instrumen penelitian,

menentukan metode analisis data dan menganalisis data yang sudah terkumpul dan kemudian disajikan dalam bentuk hasil penelitian. Penelitian di lakukan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga, Jalan Jendral Sudirman Kelurahan Aek Parobunan Kota Sibolga. Menurut **Arikunto, (2006;103)**, menyatakan bahwa “Untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari seratus, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih besar maka diambil 10 – 15% atau 20 – 25 %”. Sebagaimana dari pendapat di atas, dan dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka seluruh populasi diambil menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 38 orang. Adapun instrument penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan cara :

1. Pengamatan (observasi)  
Adalah dengan mengadakan penelitian langsung kepada objek yang dibahas guna memperoleh data.
2. Wawancara (Interview)  
Adalah mengadakan tanya jawab baik dengan pemimpin maupun bawahan yang dianggap dapat memberikan keterangan yang diperlukan.
3. Pengisian Angket (Kuesioner)  
Adalah suatu daftar pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden terdiri dari baris-baris dan kolom-kolom untuk diisi dengan jawaban-jawaban yang ditanyakan.

**Tabel 1. Lay Out Kuesioner**

No	Aspek yang Ditanyakan	Indikator	JumlahItem	Ket
1.	(Variabel X) <b>Pendelegasian wewenang</b>	a. Tugas b. Kekuasaan c. Pertanggungjawaban	10 Item	Skala Likert
2	(Variabel Y) <b>Efektivitas kerja</b>	a. Waktu b. Tugas c. Produktivitas d. Motivasi e. Evaluasi kerja f. Pengawasan g. Lingkungan kerja h. Perlengkapan dan Fasilitas	10 Item	Skala Likert

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor nilai 1
- b. Tidak Setuju (TS) diberi nilai skor 2
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor nilai 3
- d. Setuju (S) diberi skor nilai 4
- e. Sangat Setuju (SS) diberi skor nilai 5

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### a. Variabel X (Pendelegasian wewenang)

**Tabel – 2 Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Insentif dari setiap Item**

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		d		e		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	15	75	10	40	13	39	0	0	0	0	38	154	4,05
2	23	115	6	24	6	18	3	6	0	0	38	163	4,29
3	29	145	1	4	8	24	0	0	0	0	38	173	4,55
4	2	10	24	96	8	24	4	8	0	0	38	138	3,63
5	8	40	16	64	2	6	12	24	0	0	38	134	3,53
6	29	145	1	4	8	24	0	0	0	0	38	173	4,55
7	32	160	6	24	0	0	0	0	0	0	38	184	4,84
8	26	130	5	20	7	21	0	0	0	0	38	171	4,50
9	19	95	15	60	4	12	0	0	0	0	38	167	4,39
10	26	130	5	20	7	21	0	0	0	0	38	171	4,50
<b>Jumlah</b>												<b>42,84</b>	
<b>Rata-rata</b>												<b>4,28</b>	

Sumber: data olahan penulis

Berdasarkan skala nilai diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Pendelegasian wewenang rata-rata dari setiap item sebagai berikut :

1. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju bila tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan keahlian pegawai akan berdampak pada efektifitas kerja, rata-rata mendapat nilai 4,05 termasuk dalam kategori baik.
2. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju dengan pendelegasian wewenang pegawai dapat menyelesaikan tugas tugasnya dengan baik, rata-rata mendapat nilai 4,29 termasuk dalam kategori sangat baik.
3. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju dengan sistim pendelegasian yang dibuat pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan efektif, rata-rata mendapat nilai 4,55 termasuk dalam kategori sangat baik.
4. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju dengan pendelegasian wewenang penyelesaian tugas yang diberikan selalu sesuai dengan tupoksi, rata-rata mendapat nilai 3,63 termasuk dalam kategori baik.
5. Hasil survey tanggapan responden Apakah anda setuju pegawai mempergunakan kekuasaan dengan baik dalam menjalankan tugas pada saat diberikan pendelegasian wewenang, rata-rata mendapatkan nilai 3,53 termasuk dalam kategori baik.
6. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju dengan adanya pendelegasian wewenang pegawai dapat membuat keputusan dengan baik, rata-rata mendapat nilai 4,55 termasuk dalam kategori sangat baik.
7. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju dengan pendelegasian wewenang pegawai akan selalu memiliki tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan, rata-rata mendapat nilai 4,84 termasuk dalam kategori sangat baik.

8. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju dengan pendelegasian wewenang pegawai dapat mempertanggung jawabkan setiap melaksanakan pekerjaannya yang diberikan kepadanya, rata-rata mendapat nilai 4,50 termasuk dalam kategori sangat baik.
9. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju tanggung jawab yang diminta akan sesuai dengan pendelegasian wewenang yang diberikan oleh atasan, rata-rata mendapat nilai 4,39 termasuk dalam kategori sangat baik.
10. Hasil survey tanggapan responden Apakah anda setuju dengan pendelegasian wewenang atasan selalu menginginkan laporan yang lengkap, rata-rata mendapat nilai 4,50 termasuk dalam kategori sangat sangat baik.
11. Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa Pendelegasian wewenang pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,28 termasuk dalam kategori sangat baik.

**b. Variabel Y (Efektivitas Kerja)**

**Tabel – 3. Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai Efektivitas Kerja dari setiap Item**

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jlh		Rata-rata
	a		b		c		d		e				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
1	20	100	10	40	8	24	0	0	0	0	38	164	4,32
2	12	60	14	56	12	36	0	0	0	0	38	152	4,00
3	24	120	7	28	7	21	0	0	0	0	38	169	4,45
4	15	75	16	64	5	15	2	4	0	0	38	158	4,16
5	17	85	6	24	8	24	7	14	0	0	38	147	3,87
6	19	95	10	40	7	21	2	4	0	0	38	160	4,21
7	21	105	12	48	5	15	0	0	0	0	38	168	4,42
8	24	120	5	20	9	27	0	0	0	0	38	167	4,39
9	19	95	7	28	12	36	0	0	0	0	38	159	4,18
10	15	75	13	52	10	30	0	0	0	0	38	157	4,13
<b>Jumlah</b>												<b>42,13</b>	
<b>Rata-rata</b>												<b>4,21</b>	

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

**Sumber :** Data Diolah penulis

Berdasarkan skala nilai diatas, selanjutnya diinterpretasikan nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil pertanyaan mengenai Efektivitas kerja pegawai rata-rata dari setiap item sebagai berikut :

1. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju dengan waktu yg relatif singkat dalam bekerja selalu berdampak kepada meningkatnya efektifitas kerja, rata-rata mendapat nilai 4,32 termasuk dalam kategori sangat baik.

2. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju waktu tersebut selalu merupakan tuntutan sebuah pekerjaan, rata-rata mendapat nilai 4,00 termasuk dalam kategori baik.
3. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju setiap tugas yang diselesaikan selalu diiringi dengan peningkatan produktiviyas, rata-rata mendapat nilai 4,45 termasuk dalam kategori sangat baik.
4. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju motivasi diberikan oleh pimpinan akan berdampak pada efektivitas kerja pegawai, rata-rata mendapat nilai 4,16 termasuk dalam kategori baik.
5. Hasil survey tanggapan responden Apakah anda setuju dengan adanya motivasi pekerjaan selalu menjadi efektif, rata-rata mendapatkan nilai 3,87 termasuk dalam kategori cukup.
6. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju dengan evaluasi pimpinan akan berdampak pada efektivitas kerja, rata-rata mendapat nilai 4,21 termasuk dalam kategori sangat baik.
7. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju jika evaluasi pekerjaan selalu bersifat rutin, rata-rata mendapat nilai 4,42 termasuk dalam kategori sangat baik.
8. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju pengawasan tersebut selalu berdampak positif kepada efektivitas kerja, rata-rata mendapat nilai 4,39 termasuk dalam kategori sangat baik.
9. Hasil survey tanggapan responden terhadap Apakah anda setuju lingkungan kerja yang kondusif akan selalu berdapak pada efektivitas kerja pegawai, rata-rata mendapat nilai 4,18 termasuk dalam kategori baik.
10. Hasil survey tanggapan responden Apakah anda setuju fasilitas yang diberikan berdampak positif kepada efektivitas kerja, rata-rata mendapat nilai 4,13 termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata diatas menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga sudah baik, hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata sebesar 4,21 termasuk dalam kategori sangat baik.

Untuk mengetahui apakah ada kolerasi antara Pendelegasian wewenang (variabel X) dan Efektivitas kerja pegawai (variabel Y). Dari *output* pengolahan data dengan aplikasi SPSS Versi 25 diperoleh hasil sebagaimana tercantum dalam Tabel 4 berikut :

**Tabel 4**  
**Correlations**

		Pendelegasian wewenang	Efektivitaskerja
Pendelegasian wewenang	Pearson Correlation	1	,646**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	38	38
Efektivitaskerja	Pearson Correlation	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	38	38

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber** : Data Diolah, 2019

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa terdapat korelasi antara variabel Pendelegasian wewenang dengan variabel Efektivitas kerja pegawai yakni sebesar 0,646 dan untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman menurut **Sugiyono (2012:250)** sebagai berikut :

- 1) **0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah**
- 2) **0,20 s/d 0,39 = Korelasi rendah**
- 3) **0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang**
- 4) **0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat**
- 5) **0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat**

Berdasarkan pedoman tersebut diatas, maka koefisien kolerasi yang ditemukan sebesar 0,646 termasuk kategori hubungan yang sangat kuat. Jadi terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Pendelegasian wewenang dengan Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier sederhana sebagai berikut :  $Y = a + bX$

Dari pengolahan data dengan aplikasi SPSS Versi 25, diperoleh hasil sebagaimana pada tabel 5

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji t (Uji Hipotesis)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,386	4,499		3,420	,002
	Pendelegasianwewenang	,590	,116	,646	5,076	,000

a. Dependent Variable: Efektivitaskerja

**Sumber :** Data Olahan Penulis

Dari tabel 5 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 15,386 + 0,590X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Efektivitas kerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (Pendelegasian wewenang) dengan koefisien regresi sebesar 0,590, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Pendelegasian wewenang) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Efektivitas kerja pegawai) sebesar koefisien regresi 0,590. Setelah nilai koefisien regresi diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan :
  - a. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis alternatif (  $H_a$ ) diterima dan hipotesis O ( $H_o$ ) ditolak.
  - b. Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak dan Hipotesis ( $H_o$ ) diterima.
2. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu  $dk = n - 2$ , dalam hal ini  $n = 38$ , maka  $dk = 38 - 2 = 36$
3. Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam tabel t) untuk dk 36 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2.02809

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS Versi 25. Dari tabel 5, nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel. Setelah dibandingkan didapat hasil bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel atau  $5,076 > 2.02809$ . Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, atau signifikansi yang diperoleh dibawah tingkat  $\alpha$  5 %, maka disimpulkan ada pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga.

## V. KESIMPULAN

1. Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja pegawai.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal PP *Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik titik residual data Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja pegawai pada *scater plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,107 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas* 0,200 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan koefisien kolerasi yang diperoleh sebesar 0,646 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Pendelegasian wewenang dengan Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga.
5. Persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 15,386 + 0,590X$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pengaruh pada variabel terikat (Efektivitas kerja pegawai) ditentukan oleh variabel bebas (Pendelegasian wewenang) dengan koefisien regresi sebesar 0,590, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (Pendelegasian wewenang) atau nilai tertentu maka akan menambah peningkatan variabel Y (Efektivitas kerja pegawai) sebesar koefisien regresi 0,590 dan hal ini mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.
6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,417 atau 41,7 %, hal ini bermakna terdapat pengaruh Pendelegasian wewenang terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga sebesar 41,7%, sedangkan sisanya sebesar 58,3 % yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
7. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $5,076 > 2.02809$  dan nilai signifikansi 0,000 dibawah  $\alpha$  5 %. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka Ada pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kota Sibolga dan hipotesis yang diajukan dapat diterima.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2006. “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*” Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko.T.Hani.2009.*Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*,Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Reilly, R. R. And Lewis, E.L. 2003. *Educational Pscology Applications for Classroom Learning and Intruction* . New York: Macmillan Publishing Co.Inc
- Rio Yoga Salam, 2014, *Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pejabat Struktural ( Suatu Studi Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Penanaman Modal Kabupaten Jember)*
- STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2015, *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi*, Sibolga, STIE Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
- Sutarto 2003. *Dasar Dasar Organisasi* Penerbit Universitas Gajam Mada Perss Yogyakarta
- Tika, Moh.,Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Wijaya, A. Tunggal, 2003. *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta