

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG
JAWAB TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Ekty Lovenda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

E-mail: Ektylovenda0420@gmail.com

Dosen Pembimbing I

Adelina Lubis SE,M.Si

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

Dosen Pembimbing II

H.Syahriandy SE.MSi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area

ABSTRACT

The study aims to determine “The effect of Delegation of authority and Responsibility on the work effectiveness of employees at the North Sumatera Provincial Health Office”. The type of data in this study is Associative, namely research that has the question of the relationship between two independent variables. The population in this study were 296 permanent employees of the North Sumatera Provincial Health Office. Based on the calculation of Slovin formula, the number of samples studied was 75 respondents. The sampling technique in this study was conducted by random sampling technique with error 0,10. The obtain data in the preparation oh this essay, the author uses instruments: Documentation studies, Intervuews and qesionnaires. Based on the results of the t test the delegation of authority variables get the value of t_count of $2.198 > t_table$ 1,933 and a significant value of $0,031 < 0,05$ and the Responsibility variable obtained t_count of $10,072 > t_table$ 1,933 and a significant value of $0,000 < 0,05$. The results of this study indicate that partially, Delegation of authority and Responsibility on the work of effectiveness of employees at the North Sumatera Provincial Health Office. The work Effectiveness is jointly influenced by delegation of authority and responsibility can be seen in the Adjusted R square value of 609 or 60,9% against the dependent variable which is the work Effectiveness simultaneously has a significant effect, while the remaining 39.1% is influenced by other variables not discussed in the study.

Keywords: *Delegation authority, Responsibility and the work of Effectiveness*

PENDAHULUAN

Bagi seorang pemimpin, kemampuan untuk menggerakkan karyawan atau bawahan untuk melakukan tugasnya dengan baik, menjadi hal yang fundamental agar tercapainya target kerja yang diinginkan. Berdasarkan pengamatan penulis, ada beberapa fenomena yang harus diperhatikan mengenai pelaksanaan Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. (Wijaya, 2017 ; Rahmadhani, 2018). Pegawai sering sekali diberikan kewenangan dan tanggung jawab yang harus dikerjakan akan tetapi tidak menerima perintah dari atasan secara langsung melainkan meminta pihak yang kurang berkapsitas untuk menyampaikan adanya pendelegasian wewenang dan pemberian tanggung jawab sehingga pegawai sulit meyakini kebenaran informasi yang didapatkan. (Prayudi, 2018 ; Nasution & Prayudi, 2017 ; Siregar & Nasution, 2010)

Kemudian pegawai berharap pemberian tugas lebih adil dan merata pada masing masing divisi dan beban tanggung jawab pegawai bertambah karena merasa jarang menerima bimbingan langsung dari masing-masing atasan atas kejelasan perencanaan kerja, prosedur kerja, penetapan waktu penyelesaian tugas sehingga pegawai dapat memperkirakan tugas mana yang harus didahulukan dan menyelesaikan tugas-tugas penting lainnya agar sesuai dengan *deadline* yang ditetapkan. (Lubis Dkk, 2019; Kesuma & Mulia, 2015) provinsi dalam lingkup kebijakan teknis, koordinasi, advokasi, pembinaan, monitoring, evaluasi, pengendalian, sinkronisasi dan sinergitas dibidang Kesehatan Masyarakat, bidang Pencegahan dan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara merupakan sebuah organisasi yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan provinsi/daerah dan tugas pembantuan, yang ditugaskan kepada daerah Pengendalian

Penyakit, bidang Pelayanan Kesehatan, bidang Sumber Daya Kesehatan dan tugas pembantuan. (Sihaloho & Mulia, 2016; Lubis Dkk, 2019). Sesuai peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 29 pasal 7

KAJIAN PUSTAKA

Pendelegasian wewenang

Menurut Nugroho (2017:56)“Delegasi wewenang dapat diartikan sebagai penugasan wewenang, kuasa dan tanggungjawab formal organisasi kepada orang lain yang ada didalam organisasi.”

Menurut pendapat Hasibuan (2017:72)“Pendelegasian Wewenang (*delegation of authority*) memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* kepada *delegate* untuk dikerjakannya atas nama *delegator*”.

Tanggung jawab

Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, seperti bahwa produktivitas tidak hanya semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga

Tahun 2013 tentang organisasi, Tugas, Fungsidan uraian tugas unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. (Latief Dkk, 2019 ; Berampu, 2014)

mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar peranannya Bukhori ,Zainun (2007: 88), Dalam Suwardi dan Amin.W (2010:101).

Menurut Mustari (2011:21) bertanggung jawab adalah “Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiridan masyarakat”.

Efektivitas Kerja

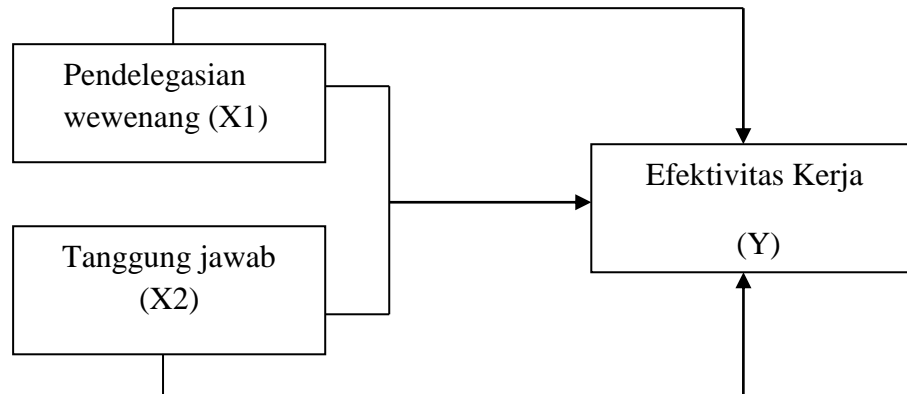
Menurut pendapat Kholisa (2012:52) Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting dalam organisasi, karena mampu memberikan gambaran mengenai nyangkut jawaban keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, yang me atas pertanyaan “sejauh mana sesuatu telah

direncanakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah dicapai”.

Menurut Misnawati (2016:2596) Efektivitas kerja adalah keadaan

dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kerangka Konseptual



Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pendelegasian wewenang (X1)	Sebagai penugasan wewenang, kuasa dan tanggungjawab formal organisasi kepada orang lain yang ada didalam organisasi (Nugroho, 2017:56)	1. Tugas 2. Kekuasaan 3. Kualitas kerja 4. Pemanfaatan waktu 5. Hasibuan (2017:70)	Likert
Tanggung Jawab (X2)	Keharusahna untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. (Hasibuan, 2017:70)	1. Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. 2. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu. 3. Berani menanggung resiko 4. Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi. 5. Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas. Nurdin(2018:21)	Likert

Efektivitas Kerja (Y)	keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Misnawati (2016:2596)	1. Kuantitas kerja 2. Keterlibatan kerja 3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia 4. kerja sama 5. Semangat kerja 6. Disiplin Hasibuan(2009: 223)	Likert
-----------------------	---	--	--------

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ,Lokasi dan waktu penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa

Sugiyono (2014:149)“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini mengacu pada rumus Slovin.Berdasarkan perhitungan

.Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera utara yang beralamatkan di Jalan Prov.H.Yamin SH No.41AA,Kota Medan.

rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 75 Responden.Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Random sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 19.00*.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,203 + 0,213X_1 + 0,933X_2$$

a. Konstanta sebesar 2,203, artinya jika variabel Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab nilainya adalah 0, maka Efektivitas kerja nilainya sebesar 2,203.

b. Nilai $b_1X_1 = 0,213$ menunjukkan bahwa setiap 1% perubahan pada

variabel Pendelegasian wewenang akan memberikan pengaruh sebesar 0,213 (21,3%) terhadap peningkatan Efektivitas kerja jika variabel lain dianggap konstan.

c. Nilai $b_2X_2 = 0,933$ menunjukkan bahwa setiap 1% perubahan pada variabel Tanggung jawab akan memberikan pengaruh sebesar 0,933 (93,3%) terhadap peningkatan Efektivitas kerja, jika variabel lain dianggap konstan.

Uji Simultan (uji f)

Untuk kriteria Uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai F pada $df = 2$ untuk $n - 75 - 2 - 1 = 72$ sebesar 3,12. Dapat diketahui nilai F-hitung sebesar 58,644 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,12 dengan $sig = 0,000 < 0,05$ menunjukkan variabel Pendelegasian wewenang (X_1) dan variabel Tanggung jawab (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y).

Uji Parsial (uji t)

a). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variable Pendelegasian wewenang sebesar $2,198 > t_{tabel} 1,933$ dan nilai signifikan $0,031 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pendelegasian wewenang (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja.

b). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variable Tanggung jawab sebesar $10,072 > t_{tabel} 1,933$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa

H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya variabel Tanggung jawab (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil tabel di bawah, dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,609 atau sebesar 60,9%. Menunjukkan bahwa

kemampuan variabel Pendelegasian wewenang (X₁) dan Tanggung jawab (X₂) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sebesar 60,9% sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

. Tabel IV.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,609	1,303

a. Predictors: (Constant), Tanggung jawab, Pendelegasian Wewenang

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

kesimpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Pendelegasian wewenang berpengaruh positif secara signifikan terhadap Efektivitas kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai uji parsial (uji-t) yaitu t_{hitung} sebesar 2,198 dan t_{tabel} sebesar

1,993 dan nilai signifikan 0,031 lebih kecil dari 0,05.

2. Variabel Tanggung jawab berpengaruh positif secara signifikan terhadap Efektivitas kerja, pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai uji parsial (uji-t) yaitu t_{hitung} sebesar 10,072 dan t_{tabel} sebesar

1,993 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

3. Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Efektivitas kerja dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 58,644 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12 dengan sig $0,000 < 0,05$.

Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja berada pada kriteria yang baik, sehingga perlu dipertahankan. Akan tetapi masih terdapat beberapa indikasi, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang banyak memberikan persentase dengan jawaban kurang setuju pada variabel pendelegasian wewenang di pernyataan "saya memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat saya bekerja". Maka disarankan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara memberikan kewenangan untuk para pegawai dengan adil dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dalam organisasi akan sangat membantu

Besarnya pengaruh Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab secara bersama berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai pada persamaan regresi sebesar 0,609 atau sebesar 60,9% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

atasan untuk memilah, merumuskan gagasan-gagasan dan mempertimbangkan suatu keputusan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Walaupun pada akhirnya, atasan yang memutuskan suatu keputusan.

2. Secara umum Tanggung jawab terhadap efektivitas kerja berada pada kategori yang paling berpengaruh, akan tetapi masih ada indikasi yang lemah, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang banyak memberikan persentase dengan jawaban kurang setuju pada variabel Tanggung jawab di pernyataan "saya menerima resiko dari tindakan yang saya lakukan". Maka disarankan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara memberikan motivasi agar pegawai

berani menerima resiko atas pekerjaannya.

3. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan nantinya sehingga memberikan banyak pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kesuma, R. Mulia, U. A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Medan. *Jurnal Politeknik Mandiri Bina Prestasi*. 4. (2). 2015. 130-139
- Kholisa, Nur. (2012). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Social and Industrial Psychology*, Vol. 1, No. 1: 1-5
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi:<https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Sihaloho, S. H. Mulia, U. A. (2016). Pengaruh Strategi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Carrefour Citra Garden Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 2 (2) 2016. 81-96
- Misnawati. 2016. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal Ilmu Administrasi Negara* Vol. 4, No. 1: 2592-2604
- Mustari, Mohammad. 2011. *Nilai Karakter*. Yogyakarta: Laks Bang PRESS Indo
- Nugroho, Dian Ari. 2017. *Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba*. Malang: UB Press
- Prayudi, A. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada sebuah Badan USAha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3(2), 15-25.
- Nasution, A. M. U., & Prayudi, A. (2017). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan.
- Siregar, M. Y., & Nasution, A. M. U. (2010). Pengaruh Hubungan antar Manusia (Human Relations) terhadap motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Stella Maris Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* ISSN, 2407, 2648.
- Wijaya, M. (2017). PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR

TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KIMIA FARMA PLANT MEDAN. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 3(2), 123-130.
doi:<https://doi.org/10.31289/jkbm.v3i2.417>

Rahmadhani, S.N. (2018). EVALUASI EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL AKUNTANSI ATAS JARINGAN DISTRIBUSI LISTRIK OLEH PT PLN (PERSERO) STUDI KASUS: DI SUMATERA UTARA. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 24-30. doi:<https://doi.org/10.31289/jab.v4i2.1816>

Berampu, L. T. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS WAKTU PROYEK DAN DAMPAKNYA TERHADAP EFEKTIVITAS BIAYA PROYEK KONSTRUKSI (STUDI KASUS: PT PAN PASIFIC NESIA SUBANG–JAWA BARAT). *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 1(1), 9-20.

Lubis, A., Dalimunthe, R., & Situmeang, C. (2019). Antecedents Effect of Financial Inclusion for the People of North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 401-408.

Lubis, A., Dalimunthe, R., Absah, Y., & Fawzee, B. K. (2019, August). The Effect of the Dimensions of Corporate Communication on Customer Satisfaction of Sharia Mandiri Bank in Medan. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*. Atlantis Press.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta.

Suwardi dan Amin W. 2010. Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Tanggung jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT. Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.1, No.2:99-108

Yusuf. Nurdin. 2018. Pengaruh kepemimpinan, Tanggung jawab dan Kerjasama terhadap kinerja di Universitas Gorontalo. *Grontalo Development Review* Vol.1, No.1: 15-28