

PENGARUH MOTIVASI DAN PENDELEGASIAN TUGAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO KABUPATEN NIAS SELATAN

Progresif Bu'ulolo¹

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pendelegasian tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah keseluruhan pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 31 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pendelegasian tugas berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Kemudian dalam penelitian ini diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah: $Y = 7.809 + 0.553 X_1 + 0.291 X_2$ hasil persamaan regresi linier ini memberikan arti bahwa koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,553 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,553 satuan dan t_{hitung} untuk X_1 sebesar 6.947 Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,291 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada pendelegasian tugas dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 29.1 satuan dan t_{hitung} X_2 sebesar 3.093.

Kata Kunci: *Motivasi, Pendelegasian Tugas dan Kinerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Pegawai dan organisasi harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, organisasi membutuhkan pegawai yang berkualitas, produktif dan efisien sementara pegawai membutuhkan organisasi untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Keduanya saling membutuhkan sehingga bisa membawa dampak pada setiap kinerja pegawai dalam organisasi.

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan buah kinerja tim atau individu yang baik. Menurut

¹ Dosen tetap Yayasan (progresif@gmail.com)

Mangkunegara (2011: 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang tinggi dari seseorang dilingkungan instansi akan mengakibatkan kepemilikan karisma yang tinggi dan dianggap sebagai tokoh yang karismatik, sebab memiliki kepercayaan diri, mampu menangkap jalinan kalimat demi kalimat secara cepat, antusias terhadap kebenaran dan berupaya keras untuk mewujudkan kebenaran tersebut. Kinerja yang ada pada setiap manusia adalah suatu kekuatan atau kemampuan dari pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi maupun non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang ataupun tidak. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan organisasi untuk mencapai tujuannya akan segera tercapai. Akan tetapi, tidak semua pegawai itu mempunyai kinerja yang tinggi, pasti ada berbagai macam tingkat prestasi yang dimiliki oleh para pegawai.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi maka pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi kerja yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah.

Rendahnya motivasi dan kemampuan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh, (Helmi, 2016). Dengan demikian motivasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam rangka mendukung pencapaian tugas dan fungsi organisasi. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena menyakini dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasaraannya, kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi juga. Selain motivasi, pendelegasian tugas juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pendelegasian wewenang merupakan tindakan mempercayakan tugas, kewenangan, hak, tanggung jawab, kewajiban, dan pertanggungjawaban kepada bawahan secara individu dalam setiap posisi tugas. Penggunaan wewenang secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi. Namun demikian dalam pendelegasian wewenang maka pimpinan harus menciptakan terjadinya keselarasan antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dengan adanya pendelegasian wewenang yang baik maka akan tercipta keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran dan tumpang tindih pekerjaan. Dengan

demikian wewenang yang telah didelegasikan kepada pegawai berarti pegawai telah mempunyai wewenang dan sekaligus tanggung jawab dan pertanggungjawaban terhadap hasil dari pendelegasian/pelimpahan daripada wewenang tersebut sehingga tercapai efektivitas kerja pegawai.

Kantor Camat Luahagudre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan merupakan sebuah organisasi pemerintahan yang didalamnya memiliki sumber daya manusia yakni pegawai yang merupakan hal terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi dan pendelegasian tugas yang disertakan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan maka tujuan organisasi akan dapat dicapai. Berdasarkan hasil pengamatan awal di Kantor Camat Luahagudre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan penulis mengetahui informasi bahwa tingkat semangat kerja pegawai masih rendah disebabkan pegawai yang kurang memiliki semangat kerja dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja sepenuh hati dan melakukan pekerjaan hanya sebatas kemampuannya sehingga pekerjaan tidak dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik dalam penyelesaiannya. Pendelegasian wewenang oleh atasan kepada bawahan belum efesien yang disebabkan atasan belum memberikan wewenang kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Sehingga, tanpa adanya pendelegasian wewenang akan mengakibatkan tersendatnya kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab masih rendah. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh motivasi dan pendelegasian tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagudre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan"**. Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagudre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan ?
2. Adakah pengaruh pendelegasian tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagudre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan ?
3. Adakah pengaruh motivasi dan pendelegasian tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagudre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan?

B. TINJAUAN LITERATUR

1. Konsep Motivasi

Motivasi merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2009:109), “motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”.

Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Noor (2013:225) “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Artinya, tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikit pun dari tempatnya berada.

2. Konsep Pendelegasian Tugas

Pendelegasian wewenang dalam organisasi merupakan alat berhubungan dalam 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 ke bawah dari seluruh unit atau bagian. Menurut Siswanto (2006:163) “Pendelegasian wewenang adalah pelimpahan atau pemberian otoritas dan tanggung jawab dari pimpinan atau kesatuan organisasi kepada seseorang atau kesatuan organisasi lain untuk melakukan aktivitas tertentu”. Selanjutnya menurut Handoko (2003:224). “Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator kepada delegat untuk dikerjakannya atas nama delegato”.

Menurut Handoko (2015:222) “delegasi wewenang adalah proses dimana para menejer mengalokasikan wewenang ke bawah kepada orang-orang yang melapor kepadanya”..

3. Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sebagai tingkat pencapaian para pegawai terhadap persyaratan-persyaratan pekerjaan. Baik buruknya kinerja tidak hanya di lihat dari tingkat kuantitas yang dapat dihasilkan seorang pegawai dalam bekerja. Akan tetapi juga di ukur dari segi kualitasnya. Menurut Stoner dalam Priyono (2010:185) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi. Dari pendapat tersebut menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standar mutu. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dilakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki pegawai/staf tersebut tergolong baik, jika tidak berarti berkinerja buruk. Menurut Seymour dalam Priyono (2010:185) “kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur”. Didukung oleh pendapat Amstrong dalam Duha (2014:223) “kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi sebagai rangsangan yang berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai, karena tanpa motivasi kepada seorang pegawai, maka pegawai tersebut kurang menghasilkan kinerja

yang lebih baik. Sebagaimana Menurut Zainun dalam Husni dan Musnadi (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai murni hanya timbul dari dalam diri seorang karyawan (motivasi internal) atau motivasi berasal dari luar karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya Hakim dalam Rika (2016) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Berdasarkan pengaruh antar variabel di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dimana tanpa motivasi kepada seorang pegawai, maka pegawai tersebut kurang menghasilkan kinerja yang lebih baik.

5. Pengaruh Pendelegasian Tugas terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Prendergast dalam Muttaqin (2018) menunjukkan bahwa delegasi yang lebih besar memberikan insentif bagi para manajer tingkat rendah untuk membuat keputusan yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan peningkatan kinerja perusahaan. Dengan pendelegasian wewenang, maka unit bisnis dapat fokus pada respon yang tepat waktu kepada pelanggan lokal dan pemangku kepentingan lainnya, karena mereka tidak harus menunggu persetujuan dari otoritas yang lebih tinggi. Di dukung oleh pendapat Kaplan dan Atkinson dalam Muttaqin (2018) menunjukkan bahwa manajer desentralisasi menjadi lebih termotivasi dan tertarik pada tugas mereka ketika mereka diizinkan lebih kebijaksanaan dalam menjalankan tugas mereka. Pengambilan keputusan di tingkat lokal mendorong manajer untuk lebih agresif dalam akuisisi informasi lokal mereka dan lebih strategis dalam tindakan mereka, argumen ini menyiratkan bahwa baik keputusan ekonomi dan strategis oleh para manajer tingkat rendah. Sejalan dengan pendapat Hasibuan dalam Fahrudi (2013) menyatakan bahwa: pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* (pemberi wewenang) kepada *delegate* (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator.

6. Indikator Motivasi

Komaruddin dalam Mulyadi (2010), kebutuhan akan motivasi dijabarkan dalam indikator yang meliputi:

1. Semangat kerja

Semangat kerja adalah keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar. Setiap orang harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam melakukan

suatu pekerjaan perlu adanya semangat kerja. Penilaian semangat kerja terhadap pegawai dilihat dari, kualitas kerja, motivasi pimpinan, kinerja pegawai itu sendiri. Semakin tinggi semangat kerja yang diberikan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya.

2. **Loyalitas kerja**
Loyalitas kerja adalah sikap kesetiaan, kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggung jawab dan kesadaran, serta berusaha membela perusahaan dari tindakan yang merugikan organisasi. Mengacu pada pengertian tersebut maka loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan, tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan.
3. **Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/target**
Seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja, sehingga pegawai tersebut memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya.
4. **Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan**
Pendapat yang akan disampaikan harus disertai dengan rasa sopan. Seseorang tidak dianjurkan untuk menyampaikan pendapat dengan cara yang tidak dikehendaki agar tidak memperkeruh suasana di dalam organisasi tersebut. Penyampaian pendapat harus dilakukan dengan sopan dan disertai dengan kepala dingin agar tidak menjadi konflik sosial dalam organisasi
5. **Pengembangan potensi dan kemampuan**
Pengembangan potensi seorang pegawai akan sangat tergantung bagaimana ia mengenal kemampuannya, lalu mengembangkannya. Pengembangan potensi diri pegawai adalah tindakan mengurangi kekurangan dan memperbesar kekuatannya dalam organisasi

7. Indikator Pendelegasian Tugas

Untuk memudahkan dalam pelaksanaan penelitian, maka penulis mengoperasionalkan pelaksanaan pendelegasian wewenang menurut Hasibuan dalam Januansyah (2016) sebagai berikut :

1. **Asas Kepercayaan**
Delegator hanya akan mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada delegasi, jika delegasi tersebut dapat dipercaya.
2. **Asas Delegasi Atas Hasil yang Diharapkan**
Asas ini memperhatikan hasil yang akan diperoleh dari pendelegasian wewenang itu. Harus disesuaikan dengan adanya jaminan kecakapan dan keterampilan untuk mencapai hasil yang diharapkan.
3. **Asas Penentuan Fungsi dan Kejelasan Tugas**
Asas penentuan fungsi dan kejelasan tugas yang dilakukan manajer kepada para bawahannya harus secara jelas disertai hasil yang diharapkan.
4. **Asas Rantai Berkala**
Asas ini menghendaki adanya urutan-urutan wewenang dari manajer puncak sampai pada bawahan. Jika manajer akan memerintahkan tugas kepada bawahannya, harus melalui tingkatan-tingkatan yang ada.
5. **Asas Tingkat Wewenang**

Menurut asas ini masing-masing manajer pada setiap tingkat harus mengambil keputusan dan kebijaksanaan apa saja yang dapat diambilnya sepanjang mengenai wewenangnya.

6. Asas Kesatuan Komando
Setiap bawahan harus diusahakan agar hanya menerima perintah dari seorang atasan saja. Tetapi seorang atasan dapat memerintah lebih dari seorang bawahan.
7. Asas Keseimbangan Wewenang dan Tanggung Jawab
Besarnya wewenang yang didelegasikan harus sama dan seimbang dengan besarnya tugas-tugas dan tanggung jawab yang diminta.
8. Asas Pembagian Kerja
Untuk berfungsinya organisasi hendaknya dilakukan distribusi pekerjaan (*delegation of authority*), karena tanpa adanya keseimbangan kerja manajemen tidak berarti apa-apa dan semua tugas akan langsung dikerjakan sendiri oleh manajer.
9. Asas Efisiensi
Dengan pendelegasian wewenang maka manajer akan lebih leluasa melaksanakan tugas-tugas penting dari pada pelaksanaan hal-hal yang dapat dikerjakan bawahan. Sehingga manajer dapat memikirkan perkembangan perusahaan.
10. Asas Kemutlakan Tanggung Jawab
Tanggungjawab tidak boleh didelegasikan kepada bawahan, hanya wewenang yang dapat didelegasikan kepada bawahan. Tegasnya bawahan (*delegate*) harus bertanggung jawab kepada bawahan atasan sebagai delegator.

8. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam Muchamad (2017) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*quality of work*)
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
2. Kesempatan waktu (*promptness*)
Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*)
Kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru atau menghasilkan suatu pemecahan masalah
4. Kemampuan (*capability*)
Modal utama khususnya pegawai untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Komunikasi (*communication*)
Komunikasi akan selalu terjadi dalam setiap kegiatan organisasi dengan tujuan untuk menciptakan saling pengertian dan kerjasama pada setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

9. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Irwan (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan

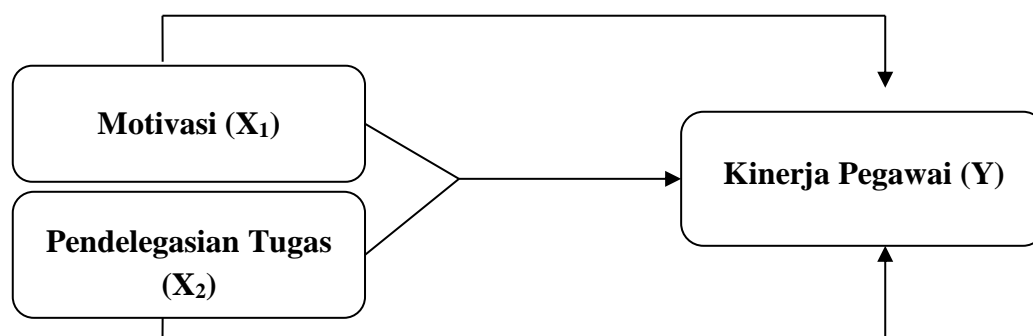
Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 89 orang. Seluruh populasi dijadikan responden, maka penelitian ini adalah penelitian sensus. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana penilaiannya dengan menggunakan skala Likert, ordinal dan interval. Berdasarkan hasil uji t menyatakan signifikan motivasi kerja = $0,004 < 0,050$, signifikan pendelegasian wewenang = $0,029 < 0,050$, signifikan semangat kerja = $0,010 < 0,002$. Hasil uji F menyatakan signifikansi F hitung = $0,000 < 0,05$. Terhadap variabel moderating diperoleh signifikan moderat1 = $0,011 < 0,050$ dan signifikan moderat2 = $0,012 < 0,050$. Uji F variabel moderating menyatakan signifikan variabel moderat1 = $0,000 < 0,050$ dan signifikan variabel moderat 2 = $0,000 < 0,050$.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizqi Kurniasih (2015) dengan judul Pengaruh Alokasi Kerja dan Pendelegasian Wewenang Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Sumber Bintang Rejeki Samban. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel pembagian alokasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pembagian alokasi kerja (X) adalah sebesar 0,382 dan nilai hitung (2,845) > dari pada t tabel (1,661), artinya jika pembagian alokasi kerja baik maka produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki Samban akan meningkat. Ada pengaruh positif signifikan dari variabel pendelegasian wewenang terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki Samban. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel pendelegasian wewenang (X) adalah sebesar 0,563 dan nilai t hitung (8,766) > dari pada t (1,661), artinya jika pendelegasian wewenang baik maka produktivitas kerja karyawan PT Sumber Bintang Rejeki Samban akan meningkat.

10. Kerangka Berpikir

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Pendelegasian wewenang dalam organisasi merupakan alat berhubungan dalam satuansatuan 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 ke bawah dari seluruh unit atau bagian. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat lebih lanjut dituangkan dalam bentuk bagan atau gambar berikut dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: hasil olahan peneliti 2020

Keterangan:

Variabel Bebas : Motivasi (X₁)

Variabel Bebas : Pendelegasian Tugas (X₂)

Variabel terikat : Kinerja Pegawai (Y)

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:12) “metode penelitian kuantitatif disebut sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah (scientific) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis”.

2. Data Penelitian

Jenis data penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari 31 responden penelitian yakni pegawai Kantor Camat Luahagudre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket tentang pengaruh motivasi dan pendelegasian tugas terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Analisis Data

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel bebas (motivasi dan pendelegasian tugas) dan 1 variabel terikat (kinerja pegawai). Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis statistik yang menjelaskan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Model regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Ariefianto, 2012:8).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pendelegasian tugas terhadap Kinerja pegawai dengan persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7.809 + 0.553 X_1 + 0.291 X_2$. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka jika nilai VIF kurang dari 1 satuan tidak terjadi gejala atau variabel X_1 , X_2 dan Y dikatakan data yang diperolehnya normal. Koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,553 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,553 satuan dan t_{hitung} untuk X_1 sebesar 6.947 Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0,291 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada pendelegasian tugas dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 29.1 satuan dan t_{hitung} X_2 sebesar 3.093.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel motivasi dan pendelegasian tugas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} 6.947 > t_{tabel} 1,701.
2. Kemudian variabel pendelegasian tugas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 3.093 > t_{tabel} 1,701.
3. Variabel motivasi dan variabel pendelegasian tugas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. Dengan nilai F_{hitung} sebesar 41.365 > nilai F_{tabel} sebesar 3.34 pada df numerator 3, df deminator 28 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Artinya arti bahwa variabel motivasi (X_1) dan pendelegasian tugas (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.754 (75.4 %) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 75.4 % keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (motivasi dan pendelegasian tugas) sedangkan sisanya 24.6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga penulis menyarankan kepada:

1. Bagi pihak pimpinan atau Camat Luahagundre Maniamolo supaya memperhatikan lebih intensif terhadap motivasi petugas tentang ketepatan dalam pelayanan yang nantinya akan membuat kinerja pegawai yang dihasilkan menjadi lebih baik
2. Mengingat pelaksanaan pendelegasian wewenang yang dilakukan oleh camat Luahagundre Maniamolo belum dilaksanakan secara optimal maka sebaiknya dilakukan berbagai upaya seperti: Camat mendelegasikan wewenang disesuaikan dengan kemampuan pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan wewenang yang diberikan oleh camat, Camat memberikan pengarahan terlebih dahulu kepada pegawai sehingga wewenang yang didelegasikan dapat dilaksanakan oleh pegawai dan Camat melaksanakan komunikasi secara rutin supaya pegawai dapat melaksanakan wewenang yang diberikan.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pemimpin kecamatan Luahagundre Maniamolo, agar motivasi dan pendelegasian tugas pegawai lebih ditingkatkan lagi berdasarkan budaya organisasi, kemampuan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Any, Noor. 2013. *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta

Ariefianto, Moch. Doddy. 2012. *Ekonometrika esensi dan aplikasi dengan menggunakan EViews*. Jakarta: Erlangga.

Benjamin Bukit, 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kalasan, Sleman, Yogyakarta 55571. Zahir Publishing

Duha, Timotius. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Dakhi, Idealis. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Teknologi Informasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*. Volume 1, Nomor 2, Desember 2017, 75-90.

Fahruci, Andri. 2013. Pengaruh Pendelegasian Wewenang Oleh Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Cimerak Kabupaten Pengandaran. *Jurnal*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh Jln. R.E. Martadinata No. 150 Ciamis. Fahruci123@gmail.com.

Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Edisi kedua. Yogyakarta :BPFE.

Hasan, Iqbal. 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistika 1*. PT Bumi Aksara, Jakarta

- Helmi. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 2, Februari 2016.*
- Husni, Said Musnadi. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas Iib Banda Aceh Dan Rutan Klas Ii B Jantho). *Volume 2, No. 1, Januari 2018. ISSN 2302-0199.*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja.
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyadi, Hari. 2010. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving PT. Adetex Cabang Banjaran Kab. Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis. Strategic, Volume 9, Nomor 17, Februari 2010.*
- Muhammad, Taufiek, Rio Sanjaya. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. *Skripsi. Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Muttaqin, Galih, Fajar. 2018. Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu. Vol.11 No.2, Oktober 2018.*
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta.