

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG
JAWAB TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDIDIKAN ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir dan
Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

BENI SAPUTRA
NPM: **1902120119**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

BENI SAPUTRA
NPM : 1902120119

Dengan judul:

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

BENI SAPUTRA
NPM : 1902120119

Dengan judul:

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 09 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 15 Agustus 2023
Yang Menyatakan



Beni Saputra

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Beni Saputra
NPM : 1902120119
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Beni Saputra
Beni Saputra

Kata Pengantar

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam kepada kekasih-Nya Rasulullah SAW, sehinggapenulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH”**.

Skripsi ini guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan gelar Sarjana S1 pada fakultas muhammadiyah banda aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE.,M.Si.,M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Suryani Murad, SE.M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Tuwisna SE.MM selaku ketua laboratorium prodi manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu penulis
4. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE.,M.Si.,M.M selaku pembimbing pertama Penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
7. Ayahanda Rusdi ibunda Jaujah dan keluarga yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
8. Sahabat Lutfi dan Audiyamusfadil yang telah memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan kehendak-Nya.

Banda Aceh,

Beni saputra

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRAC.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Efektivitas Kerja Pegawai	8
2.1.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	9
2.1.1.3 Indikator Efektivitas Kerja	11
2.1.2. Pendelegasian Wewenang.....	12
2.1.2.1 Pengertian Pendelegasian Wewenang	12
2.1.2.2 Manfaat Pendelegasian Wewenang	14
2.1.2.3 Indikator Pendelegasian Wewenang.....	15
2.1.3. Tanggung Jawab.....	16
2.1.3.1 Pengertian Tanggung Jawab	16
2.1.3.2 Macam-MacamTanggung Jawab.....	17
2.1.3.3 Indikator Tanggung Jawab	18
2.2. Penelitian Sebelumnya	18
2.3. Kerangka Pemikiran.....	21
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1. Desain Penelitian	23
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	23
3.1.2. Jenis Penelitian	23
3.1.3. Horison Waktu.....	23
3.1.4. Unit Analisis	24
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	24
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4. Definisi Operasional Variabel	26
3.5. Peralatan Analisis Data	28
3.6. Pengujian Data	28
3.7. Pengujian Hipotesis	32

3.7.1. Uji t	32
3.7.2. Uji F	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Dinas Pendidikan Aceh.....	33
4.2. Karakteristik Responden	35
4.3. Hasil Pengujian Data	38
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	38
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	39
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	40
4.3.2.1. Normalitas	40
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	42
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	42
4.4. Analisis Deskriptif	44
4.4.1 Variabel Efektivitas Kerja Pegawai.....	44
4.4.2 Variabel Pendelegasian Wewenang.....	46
4.4.3 Variabel Tanggung Jawab	48
4.5. Pembahasan	49
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	52
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	53
4.5.4 Implikasi Penelitian	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	56
5.2. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	26
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pangkat	37
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	42
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai...	44
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Pendelegasian Wewenang...	46
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Tanggung Jawab	48
Tabel 4.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	50
Tabel 4.14 Model Sammary	52
Tabel 4.15 Annova	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	41
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner.....	
Lampiran 2. Data Kuisisioner	
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	
Lampiran 4. Persentase Efektivitas Kerja Pegawai.....	
Lampiran 5. Persentase Pendelegasian Wewenang	
Lampiran 6. Persentase Tanggung Jawab	
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Efektivitas Kerja Pegawai	
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Pendelegasian Wewenang	
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Tanggung Jawab.....	
Lampiran 10. Regression	

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN ACEH**

**BENI SAPUTRA
NPM: 1902120119**

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 59 responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pendelegasian wewenang pegawai mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, artinya tugas-tugas yang dilimpahkan kepada pegawai dialokasikan sesuai dengan keahlian dan pendidikan. Kemudian tanggung jawab pegawai saat ini mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai artinya semakin baik tanggungjawab pegawai maka semakin meningkat efektivitas kerjanya.

Kata Kunci: *Pendelegasian Wewenang, Tanggung Jawab dan Efektivitas Kerja Pegawai*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan menjadi salah satu indikator tolok ukur dari kemajuan suatu bangsa. Pertumbuhan ekonomi dan keberhasilan pembangunan disegala bidang tidak terlepas dari pembangunan Pendidikan. Pendidikan merupakan perwujudan dari tujuan negara yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945. Sebagai wujud komitmen dan tanggungjawab publik, maka negara berkewajiban meningkatkan program Pendidikan nasional yang berkualitas. Untuk itu pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional serta dengan dukungan Dinas Pendidikan Nasional yang tersebar di seluruh daerah Nusantara terus berupaya meningkatkan program pendidikan nasional yang berkualitas dan berkelanjutan sebagai salah satu pilar dalam meningkatkan kemajuan bangsa.

Dinas Pendidikan Aceh merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pemerintah dalam bidang Pendidikan dan Pengajaran berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Secara lebih rinci tugas Dinas Pendidikan Aceh mencakup penyusunan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan pengajaran, memberikan rekomendasi perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang pendidikan dan pengajaran, melakukan Pembinaan teknis pendidikan dan pengajaran; Pembinaan peserta didik; pembinaan guru dan tenaga kependidikan serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Gubernur. Untuk melaksanakan tujuan tersebut Dinas Pendidikan perlu mendapat dukungan SDM yang bermutu dengan tugas-tugas yang efektif.

Tugas pada Dinas Pendidikan Aceh adalah suatu tanggungjawab dan bahkan kewajiban yang harus dikerjakan pegawai secara rutinitas maupun periodik untuk mencapai program kerja pemerintah dalam bidang Pendidikan dan Pengajaran. Tugas telah menjadi bagian penting dari pencapaian tujuan dan rencana kerja strategis pemerintah yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu dan jumlah yang dibutuhkan. Namun banyak dari tugas yang dikerjakan tersebut tidak dapat dilaksanakan secara efektif sesuai dengan target waktu dan jumlah yang dibutuhkan karena rendahnya usaha dan peran aktif pegawai, minimnya fasilitas kerja serta adanya berbagai konflik dan perilaku disfungsional yang membuat tugas-tugas tersebut tidak dapat diselesaikan pada jumlah dan waktu yang tepat.

Efektivitas kerja adalah sebagai upaya dan usaha pegawai Dinas Pendidikan Aceh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara jelas, adanya rasa aman untuk dikerjakan, mudah dimengerti, sesuai dengan fungsinya, merata serta adanya ketentuan waktu yang pasti. Namun dalam realita tidak semua pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara jelas, mudah untuk dikerjakan serta sesuai dengan waktu yang di janjikan. Kurang jelasnya tugas-tugas yang harus dikerjakan pegawai sering membuat pegawai tidak dapat mengetahui kemana arah dari tugas-tugas yang harus diselesaikan tersebut apalagi tugas-tugas yang di kerjakan pegawai tidak mudah untuk dimengerti sehingga membuat tugas-tugas tersebut tidak dapat disiapkan pada waktu yang diharapkan. Bahkan pada akhir jam kerja pegawai harus merevisi ulang sejumlah tugas karena adanya kesalahan konsep, teknik dan bahkan prosedur. Kemudian tidak adanya kepastian waktu dari tugas-tugas yang dikerjakan pegawai juga membuat tugas-tugas tersebut sering tidak diprioritaskan dengan baik dan bahkan timbulnya perilaku kerja untuk menunda-

nunda pekerjaan tersebut. Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pada Dinas Pendidikan Aceh termasuk diantaranya adalah pendelegasian wewenang dan tanggungjawab.

Pendelegasian wewenang pada Dinas Pendidikan Aceh merupakan suatu proses meneruskan suatu tanggung jawab dari atasan ke pada bawahan. Dengan pendelegasian wewenang, tugas-tugas pimpinan yang sifatnya sederhana dan sering memakan waktu, akan dilimpahkan kepada bawahan untuk dikerjakan sesuai kesepakatan waktu yang diharapkan. Dengan meneruskan suatu tugas-tugas kepada bawahan membuat bawahan juga ikut bertanggung jawab terhadap hasil yang akan dicapai terhadap tugas tersebut, sehingga efektivitas kerja mereka juga akan meningkat.

Pendelegasian wewenang pada Dinas Pendidikan Aceh memiliki tujuan-tujuan yang positif baik bagi pimpinan, bawahan maupun instansi. Pendelegasian wewenang dapat mengurangi kesalahan dan pemborosan waktu untuk urusan-urusan kecil, meningkatkan sikap percaya dan hubungan yang erat antara atasan dengan bawahan. Selain itu pendelegasian wewenang juga memberi ruang gerak yang lebih leluasa kepada pegawai untuk berkarya dan berkreasi secara mandiri sehingga mereka dapat bekerja secara efektif. Namun masalahnya pendelegasian tugas yang kurang memperhatikan kapasitas dan beban kerja sering membuat banyak tugas-tugas yang didelegasikan tidak terbagi secara merata dan membuat penumpukan tugas pada beberapa orang pegawai. Pendelegasian juga memberi tambahan tanggung jawab bagi pegawai yang menerima pendelegasian tugas sehingga jika tidak didukung oleh kemampuan kerja yang baik maka berpotensi menimbulkan kompleksitas tugas, kebingungan dan bahkan rentan menimbulkan konflik di tempat kerja.

Kemudian tanggung jawab juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Tanggung jawab berarti berbuat sesuatu sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab itu bersifat kodrat, artinya sudah menjadi bagian dari kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab baik kepada tuhan, keluarga, dan bahkan pekerjaannya. Tanggungjawab pegawai adalah sebuah kewajiban yang telah diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

UU Nomor 5 Tahun 2014 menjelaskan bahwa ASN berhak menerima gaji, tunjangan, cuti, pengembangan kompetensi, jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Namun disamping itu ASN berkewajiban melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab. Pegawai harus bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruknya dari perbuatan yang dilakukan tersebut, dan menyadari pula bahwa pegawai maupun pimpinan memerlukan setiap pengabdian atau pengorbanan yang menjadi tugas dan kewajibannya.

Ditengah meningkatnya tuntutan terhadap pemerintah yang baik sejalan dengan meningkatnya tugas-tugas pemerintah dalam pembangunan dan pelayanan publik, membuat pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh harus sadar akan tanggung jawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai yang memiliki tanggung jawab yang tinggi akan memiliki kesadaran yang tinggi untuk mengutamakan kewajibannya di tempat kerja, memiliki kemauan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, berani menanggung resiko serta dapat bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi. Namun dalam realita banyak pegawai yang lebih mengutamakan

kepentingannya di banding kepentingan instansi maupun kepentingan masyarakat. Kondisi ini akan membuat tugas-tugas akan terlaksana secara efektif.

Hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 10 Januari tahun 2023 dengan mewawancarai 20 pegawai Dinas Pendidikan Aceh dapat diketahui bahwa pegawai pada Dinas ini belum seluruhnya bekerja secara efektif. Hasil penelitian menjelaskan masih terdapat 25% dari jumlah pegawai yang belum dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diharapkan karena berbagai alasan. Bahkan ada 10% dari jumlah pegawai yang memiliki kecenderungan untuk menunda-nunda waktu kerja. Adanya pendelegasian wewenang yang sering kurang memperhatikan bobot tugas dan deskripsi pekerjaan sering membuat 15% dari jumlah karyawan mengalami konflik peran dalam menyelesaikan tugas dan membuat pegawai tidak bisa berkonsentrasi secara baik. Bahkan ada 10% dari jumlah pegawai yang tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas yang didelegasikan karena tugas-tugas tersebut sering diberikan secara tiba-tiba dengan waktu yang terburu-buru. Kondisi tersebut membuat 12% dari jumlah pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh tidak mampu mempertanggungjawabkan tugas secara lebih baik.

Melihat berbagai masalah yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul: **"Pengaruh Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.
2. Bagaimana pengaruh tanggung jawab terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.
3. Bagaimana pendelegasian wewenang dan tanggung jawab terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang dan tanggung jawab terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperkaya khasanah pengembangan keilmuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Aceh meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan daya dukung sistem pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang lebih baik.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pola hubungan pendelegasian wewenang , tanggung jawab dan efektivitas kerja pegawai yang terangkum dalam studi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Efektivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menurut Wijaya (2020: 22) adalah sebagai upaya dan usaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sebagaimana yang telah ditetapkan, serta dapat melakukan pekerjaan secara benar sesuai dengan prosedur. Efektivitas kerja menurut Rahman (2017:40) adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauhmana rencana dari tugas-tugas yang ditetapkan dapat tercapai. Efektivitas juga dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2018:105), efektivitas kerja merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumber daya manusia.

Menurut Misnawati (2016) dalam Lovenda (2020) menjelaskan efektivitas kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Lebih luas efektivitas kerja dari makna keefektifan menurut Wijaya (2020:17) adalah sebagai berikut:

Keefektifan juga dapat diartikan suatu keadaan yang mencerminkan sejauhmana suatu kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Semakin banyak rencana dapat tercapai maka semakin efektif suatu kegiatan. Keefektifan adalah integrasi dari semua elemen dalam organisasi meliputi: pengetahuan, sumber daya bukan manusia, proses-proses manusiawi, pemosisian yang strategi dan struktur. Keefektifan adalah proses melakukan kegiatan yang harus diarahkan agar dapat menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia

Pengertian yang dikemukakan para ahli di atas mengenai efektivitas kerja pada dasarnya hanya mengenai tujuan organisasi/instansi terhadap kinerja pegawai sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dari sudut pandang: pertama dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dapat dicapai, dan kedua dari segi usaha yang ditempuh dan dilaksanakan telah tercapai dan keduanya secara maksimal. Dari pengertian tentang efektivitas kerja di atas jika digabungkan akan memperoleh suatu pengertian yaitu efektivitas kerja adalah akibat atau efek yang timbul akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari semua uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan aktivitas pekerjaan yang memberikan hasil atau akibat seperti yang dikehendaki sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan tingkatan-tingkatan efektivitas kerja, diperlukan pengukuran terhadap aspek-aspek dasar yang mengakibatkan dihasilkannya efektivitas kerja.

2.1.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas kerja

Kemudian Richard M Steers (1995:9) dalam Rahman (2017:41) menjelaskan ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relative tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.
2. Karakteristik Lingkungan mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan eksternal yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
3. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.
4. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada didalam organisasi sehingga efektifitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, Serta adaptasi terhadap, perubahan lingkungan inovasi organisasi

Menurut Mutiarin dan Zainudin (2014:97), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dapat dijelaskan dari 4 (empat) aspek antara lain:

1. Tugas atau fungsi
Lembaga dikatakan efektivitas jika melaksanakan tugas atau fungsinya, begitu juga suatu program pembelajaran akan efektif jika tugas dan fungsinya dapat dilaksanakan dengan baik dan peserta didik belajar dengan baik
2. Aspek rencana atau program
Rencana atau program disini adalah rencana pembelajaran yang terprogram, jika seluruh rencana dapat dilaksanakan maka rencana atau program dikatakan efektif.
3. Aspek ketentuan dan peraturan
Efektivitas suatu program juga dapat dilihat dari berfungsi atau tidaknya aturan yang telah dibuat dalam rangka menjaga berlangsungnya proses kegiatan. Aspek ini mencakup aturan-aturan yang berhubungan dengan

karyawan, jika aturan ini dilaksanakan dengan baik berarti ketentuan atau aturan telah berlaku secara efektif.

4. Aspek tujuan atau kondisi ideal
Suatu program kegiatan dikatakan efektif dari sudut hasil jika tujuan atau kondisi ideal program tersebut dapat dicapai. Penilaian aspek ini dapat dilihat dari prestasi yang dicapai oleh karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Juwita (2021:18)

adalah sebagai berikut:

1. Waktu
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. semakin lama tugas yang dibebankan dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.
2. Kejelasan Tugas
Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan
3. Produktivitas
Seorang yang produktif dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang efektif.
4. Motivasi
Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja maka akan semakin efektif seseorang dalam bekerja.
5. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah menyangkut dengan tata ruang, cahaya, suara serta interaksi manusia yang semuanya mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja

2.1.1.3 Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2018:154) indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas kerja pegawai, antara lain:

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berupaya supaya efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan.
2. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berubah hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan adalah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun untuk standar efektifitas kerja yang baik telah diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negera No. 06 Tahun 2005 yang mana di dalam suatu kerja harus mengandung hal berikut dan sekaligus menjadi indikator dalam penelitian ini :

1. Kejelasan : agar pekerjaan itu dapat efektif kita harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban serta tujuan yang jelas dari pekerjaan yang dilakukan.
2. Keamanan : Agar pekerjaan ini efektif, haruslah menciptakan rasa aman, nyaman kepada masyarakat dalam melakukan penyuluhan.
3. Keterbukaan : Bahwa mekanisme pengerjaan dari tugas yang dibebankan diinformasikan secara terbuka, serta mudah dimengerti bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
4. Efisien : bahwa menetapkan pola pekerjaan yang tepat pada fungsi dan mekanismenya.
5. Keadaan yang merata : Ruang lingkup pekerjaan seluas mungkin dengan pembagian yang merata, tester, adil tanpa, membedakan status.
6. Ketentuan waktu : Bahwa setiap proses pekerjaan ditentukan waktu proses penyelesaiannya, dan harus sesuai dengan jadwal yang ditentukan

2.1.2 Pendelegasian Wewenang

2.1.2.1 Pengertian Pendelegasian Wewenang

Di dalam organisasi, proses pendelegasian wewenang ini akan bergerak setingkat demi setingkat dari sumbernya dari tingkatan yang teratas sampai kepada tingkatan yang terendah. Kegiatan delegasi wewenang akan terus meningkat sejalan

dengan meningkatnya kegiatan operasional perusahaan dan bertambahnya jumlah karyawan dalam struktur organisasi perusahaan yang semakin berkembang. Kompleksitas kegiatan organisasi membuat pendelegasian wewenang akan semakin nampak.

Siswanto (2018:163) mengatakan delegasi wewenang adalah pendelegasian wewenang atau pemberian otoritas dan tanggungjawab dari pimpinan atau kesatuan organisasi kepada seseorang atau kesatuan organisasi lain untuk melakukan aktivitas tertentu. Menurut Hamzali et al (2022:172) delegasi wewenang adalah proses dimana manajer melimpahkan wewenang dan tanggungjawab formal untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu kepada posisi di bawah mereka

Pendelegasian wewenang menurut Sule dan Saefullah (2019:180) pada dasarnya merupakan “proses pengalihan tugas kepada orang lain yang sah atau menurut mekanisme tertentu dalam organisasi dalam melakukan berbagai aktivitas yang ditujukan untuk pencapaian tujuan organisasi yang jika tidak dilimpahkan akan menghambat proses pencapaian tujuan tersebut”.

Delegasi wewenang menurut Sumarsono dan Supardi (2019:372) diartikan sebagai proses pengalihan wewenang dari atasan kepada orang yang ditunjuk. Delegasi wewenang adalah pelimpahan tanggungjawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Kesimpulan dan definisi-definisi pengertian beberapa para ahli maka Hasibuan (2018:73) menjelaskan delegasi wewenang adalah:

- a. Pendelegasian wewenang merupakan dinamika organisasi, karena dengan pendelegasian wewenang ini para bawahan mempunyai wewenang, sehingga mereka dapat mengerjakan sebagian pekerjaan delegator (pimpinan).

- b. Pendelegasian wewenang merupakan proses yang bertahap dan yang menciptakan pembagian kerja, hubungan kerja, dan adanya kerja sama dalam suatu organisasi/perusahaan.
- c. Pendelegasian wewenang dapat memperluas ruang gerak dan waktu seorang manajer
- d. Pendelegasian wewenang, manajer tetap bertanggung jawab terhadap tercapainya tujuan perusahaan.
- e. Pendelegasian wewenang menjadi ikatan formal dalam suatu organisasi.

Makna Delegasi menurut Tunggal (2017:224) adalah: “menekankan pemindahan kekuasaan dari seorang manajer kepada bawahan. Delegasi memperbolehkan bawahan mengambil keputusan, yaitu pemindahan kekuasaan pengambilan keputusan, dari suatu tingkat organisasi yang lebih tinggi ke suatu tingkat organisasi yang lebih rendah”.

2.1.2.2 Manfaat Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang menurut Hasibuan (2018:73) penting dan mutlak harus dilakukan seorang manajer (pimpinan), karena:

- 1. Pendelegasian wewenang harus dilakukan oleh seorang manajer, karena manajemen baru dikatakan ada, jika ada pembagian wewenang dan pembagian pekerjaan.
- 2. Pendelegasian wewenang harus dilakukan manajer, karena adanya keterbatasan (fisik, waktu, perhatian, dan pengetahuan) seorang manajer.
- 3. Pendelegasian wewenang dilakukan supaya sebagian tugas dan pekerjaan manajer dapat dikerjakan oleh para bawahannya.
- 4. Pendelegasian wewenang merupakan kunci dinamika organisasi.
- 5. Pendelegasian wewenang menciptakan adanya ikatan, hubungan formal, dan kerja sama antara atasan dengan bawahan.
- 6. Pendelegasian wewenang menciptakan terjadinya proses manajemen.
- 7. Pendelegasian wewenang akan memperluas ruang gerak dan waktu seorang manener.

Kemudian Tunggal (2017:226) menjelaskan alasan atau sebab dilakukannya delegasi adalah

- 1. Delegasi “membebaskan” waktu seorang manajer.
- 2. Delegasi dapat memperbaiki pengambilan keputusan.

3. Delegasi membantu pengembangan karyawan.
4. Delegasi meningkatkan komitmen bawahan
5. Delegasi memperbaiki hubungan antara manajer dan bawahan.

Banyaknya waktu yang diperlukan manajer, menyebabkan pendelegasian menjadi alternatif untuk mengoptimalkan waktu. Pendelegasian tugas pada pegawai yang ahli pada bidangnya juga akan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pengambilan keputusan.

Kemudian delegasi merupakan alat yang sangat baik untuk merangsang pertumbuhan perkembangan bawahan. Delegasi mendorong bawahan mengembangkan kemampuan kerja, pengetahuan dan keterampilan. Dengan melakukan delegasi, berarti adanya pemberi kepercayaan dan keikutsertaan pegawai dalam strategi perusahaan sehingga meningkatkan komitmen mereka. Delegasi juga meningkatkan hubungan antara pribadi manajer dan bawahan menjadi lebih baik karena didasarkan pada kepercayaan.

2.1.2.3 Indikator Pendelegasian Wewenang

Kemudian Delegasi menurut Tunggal (2017:224) terdiri atas 4 langkah proses, yaitu

1. Alokasi atau pembagian tugas
2. Pemberian kekuasaan
3. Pemberian tanggung jawab dan.
- 4 Penciptaan akuntabilitas

Tugas adalah pekerjaan atau aktivitas yang manajer ingin seseorang mengerjakannya. Sebelum kekuasaan didelegasikan, maka manajer harus

mengalokasikan tugas kepada bawahan agar kekuasaan dapat digunakan. Inti dari proses delegasi adalah memberi kekuasaan kepada bawahan bertindak untuk kepentingan manajer. Delegasi adalah memberikan bawahan hak formal untuk bertindak atas nama manajer. Pada saat kekuasaan didelegasikan, maka manajer harus memberikan tanggung jawab.

2.1.3 Tanggung Jawab

2.1.3.1 Pengertian Tanggung Jawab

Tanggungjawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dsb). Tanggungjawab berarti berkewajiban menanggung; memikul janji: menanggung segala sesuatunya, memberi jawab serta menanggung akibatnya (Agustini dan Wawan, 2017:104).

Burhanuddin dalam Nurhadi Dan Muhammad (2020:19) menjelaskan tanggungjawab adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari suatu perbuatan yang dilakukan. Tanggung jawab (*responsibility*) menurut Hasibuan (2017:70) adalah

keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Setiap wewenang akan menimbulkan hak (*right*), tanggung jawab (*responsibility*), kewajiban-kewajiban untuk melaksanakan dan mempertanggungjawabkan (*accountability*). Tegasnya tanggung jawab tercipta, karena penerimaan wewenang. Tanggung jawab harus sama besarnya dengan wewenang yang dimiliki. Pertanggung jawaban hanya diberikan kepada orang atau lembaga yang memberikan (mendelegasikan) wewenang tersebut atau delegate hanya bertanggung jawab kepada delegator.

Mudjiono dalam Nurhadi Dan Muhammad (2020:19) mengatakan tanggungjawab adalah sikap yang berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, kewajiban sesuai dengan aturan, nilai, norma, adat istiadat yang berlaku. Menurut Sule dan Saefullah (2019:179) menjelaskan pengertian dari tanggungjawab adalah:.

Mereka yang diposisikan dalam suatu bagian atau pekerjaan tertentu tidak hanya diberikan kewenangan, namun juga tanggung jawab. Jika kewenangan merupakan kekuasaan untuk melakukan sesuatu, tanggung jawab justru memberikan arah untuk apa dan kemana semestinya kekuasaan itu dipergunakan. Dengan kata lain, tanggung jawab mengingatkan orang-orang untuk tidak saja mempergunakan kewenangan yang dimilikinya, tetapi juga melaporkan apa saja yang telah dilakukan sehubungan dengan kewenangan yang telah diberikan kepadanya. Apakah kewenangan yang telah diberikan misalnya telah mendukung pencapaian tujuan organisasi' sebaliknya.

Mustari dalam Nurhadi Dan Muhammad (2020:19) mengatakan tanggungjawab adalah sikap dan perilaku untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, negara dan tuhan. Tanggunjawab adalah tolak ukur sederhana terhadap sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Lovenda (2019) mengatakan tanggungjawab merupakan keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.

2.1.3.2 Macam-macam Tanggungjawab

Agustini dan Wawan (2017:104) mejelaskan macam-macam tanggungjawab adalah sebagai berikut:

1. Tanggungjawab terhadap diri sendiri
Tanggung jawab terhadap diri sendiri menuntut kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri dalam mengembangkan

kepribadian sebagai manusia pribadi. Sehingga, bisa memecahkan masalah-masalah kemanusiaan mengenai dirinya sendiri

2. Tanggungjawab terhadap keluarga
Tanggung jawab terhadap keluarga menjadi tanggung jawab seluruh anggota keluarga, baik ayah, ibu, maupun anak. Dalam sebuah keluarga, tanggung jawab anggota keluarga menyangkut upaya menjaga nama baik keluarga, meningkatkan kesejahteraan keluarga, dan menjaga keselamatan.
3. Tanggungjawab terhadap masyarakat
Sebagai makhluk sosial, manusia selalu membutuhkan bantuan orang lain. Antarmanusia yang melakukan komunikasi sehingga terbentuklah masyarakat. Dalam sebuah masyarakat, setiap anggota mempunyai tanggung jawab ikut serta menjaga kelangsungan hidup warga masyarakat. Oleh karena itu, segala tingkah laku dan perbuatan setiap anggota masyarakat hendaknya dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
4. Tanggungjawab terhadap bangsa dan negara
Setiap orang yang tinggal dan menetap dalam sebuah negara akan terikat oleh aturan-aturan hukum dalam sebuah negara. Oleh karena itu, segala pikiran, perbuatan, tindakan, dan tingkah laku manusia harus sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang berlaku dalam negara setempat.
5. Tanggungjawab terhadap Tuhan
Tuhan menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna, mempunyai akal dan pikiran. Oleh karena itu, Tuhan menurunkan ajaran berupa perintah dan larangan bagi makhluk-Nya, khususnya bagi manusia.

2.1.3.3 Indikator Tanggungjawab

Indikator tanggung jawab pegawai menurut Lovenda (2019) terdiri dari

1. Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkann kewajiban 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.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian Karmila (2022) dengan judul Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Tugas Pegawai Bagian Sekretariat Daerah (Studi Pada Kantor

Bupati Kabupaten Gowa). Hasil penelitian menunjukkan pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tugas pegawai.

Penelitian Mardhiah (2021) dengan judul Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru. Tanggung jawab profesi mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap efektivitas kinerja guru.

Penelitian Lovenda (2019) dengan judul Pengaruh Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.. Hasil penelitian menjelaskan variabel pendelegasian wewenang berpengaruh positif secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai t hitung (2,198) lebih besar dari nilai t tabel (1,993). Variabel Tanggung jawab berpengaruh positif secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan nilai t hitung (10,072) lebih besar dari nilai t tabel (1,993).

Penelitian Mendrofa (2018) dengan judul Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. Hasil penelitian menjelaskan peranan pendelegasian wewenang telah dapat tugas-tugas yang begitu banyak telah dapat dikerjakan oleh bawahannya sesuai dengan kepercayaan yang diberikan sehingga tugas dan pekerjaan tersebut dapat selesai sesuai target waktu yang telah ditentukan, tugas dan pekerjaan pengelolaan administrasi dapat dikerjakan dengan efisien dan efektif, dan terjalinnya koordinasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan dalam melaksanakan tugas pengelolaan administrasi.

Penelitian Yusuf (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di

Universitas Gorontalo. Hasil penelitian menjelaskan kepemimpinan, tanggung jawab, kedisiplinan dan kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian serta perbandingan dan persamaannya disajikan dalam bentuk Tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

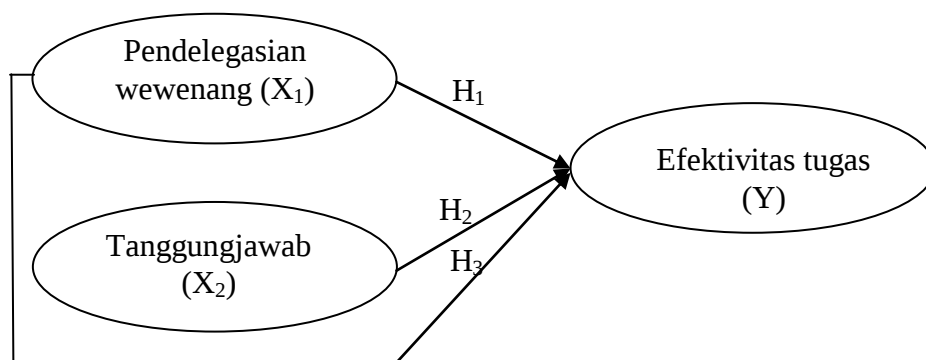
No	Judul/ Peneliti	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Tugas Pegawai Bagian Sekretariat Daerah (Studi Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa). (Karmila, 2022)	-Model analisis regresi linier sederhana -Variable bebas Pendelegasian Wewenang -Variabel terikat efektivitas kerja.	-pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tugas	Variabel terikat efektivitas kerja. Variabel bebas Pendelegasian Wewenang.	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian - Model analisis regresi
2	Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas kerja Guru (Mardiah, 2021).	-Model analisis regresi linier sederhana -Variable tanggungjawab profesi, komitmen mengajar, motivasi dan kepuasan -Variabel terikat efektivitas kerja .	-Tanggung jawab profesi, komitmen mengajar, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja guru.	Variabel terikat efektivitas kerja Variabel bebas tanggungjawab profesi.	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian - Model analisis sederhana - Variabel komitmen mengajar, motivasi, dan kepuasan kerja
3	Pengaruh Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. (Lovenda, 2019).	-Model analisis regresi linier berganda -Variable bebas Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab -Variabel terikat efektivitas kerja.	-Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja Pegawai.	-Variable bebas Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab Variabel terikat efektivitas kerja. Model analisis regresi .	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian.

4	Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. (Mendrofa, 2018))	-Model analisis regresi linier sederhana -Variable bebas Pendelegasian wewenang -Variabel terikat efektivitas kerja.	-Pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja Pegawai.	-Variable bebas pendelegasian wewenang -Variabel terikat efektivitas kerja. .	- Lokasi dan objek penelitian - Sampel penelitian - Model analisis regresi - .
5	Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Gorontalo (Yusuf , 2018).	-Model analisis regresi linier berganda -Variable tanggungjawab, kedisiplinan dan kerjasama -Variabel terikat efektivitas kerja .	-Tanggung jawab mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.	Variabel terikat efektivitas kerja Variabel bebas tanggungjawab- Model analisis	- Lokasi dan objek penelitian Sampel penelitian Variabel kedisiplinan Dan Kerjasama - .

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tujuan peneltian, landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka dapat di kembangkan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber: Model penelitian berdasarkan penelitian sebelumnya (Lovenda, 2019)

2.4. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoritis maupun empirik, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.
- H₂ : Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.
- H₃ : Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Aceh yang beralamat di Jl. Tgk. P, Jl. T. Panglima Nyak Makam No.23, Kota Baru, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab dan efektivitas kerja pegawai.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian korelasional, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Menurut Najamuddin dan Metusalach (2022:44) Penelitian korelasional (*correlational research*) adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor atau variabel berhubungan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih pada faktor atau variabel lainnya. Adapun variabel penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas berupa pendelegasian wewenang dan tanggung jawab
2. Variabel terikat berupa efektivitas kerja.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi *cross-sectional*. Studi *cross-sectional* adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran dan Roger, 2016:177-178). Penelitian ini dilakukan dalam

satu waktu tertentu yaitu mulai bulan Desember 2022 hingga selesai. Horizon waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	November 2022				Desember 2022				April (2023)				Mei (2023)				Juni (2023)			
		M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4								
1	Pengajuan judul proposal																				
2	Penyusunan proposal																				
3	Bimbingan proposal																				
4	Seminar proposal																				
5	Bimbingan Skripsi																				
6	Sidang Skripsi																				

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran dan Roger, 2016:173). Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok karyawan. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Aceh.

3.1.5 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah informasi yang di kumpulkan secara langsung. Sementara data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran dan Roger, 2016: 60). Dengan demikian data penelitian adalah data primer yang langsung dikumpulkan dari pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Sementara sampel adalah bagian yang mewakili populasi. Pemilihan sampel perlu dipertimbangkan antara lain:

derajat keseragaman, prestasi yang dikehendaki, rencana analisa, tenaga, biaya dan waktu yang tersedia (Sugiyono, 2014:125). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Aceh yang berjumlah pada tahun 2022 sebanyak 142 pegawai. Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 59 pegawai. Penarikan sampel dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode Slovin dan Sevila adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan (90% = 0,10)

$$\begin{aligned} n &= \frac{142}{1 + 142 (0,10^2)} \\ &= \frac{142}{1 + 142 (0,010)} \\ &= \frac{142}{1 + 1,42} \\ &= \frac{142}{2,42} \\ &= 58,7 \\ &= 59 \text{ Pegawai} \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh jumlah sampel sebanyak 59 pegawai atau sebanyak 41,32% dari jumlah populasi pegawai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, misalnya dari individu atau

perorangan (Sekaran dan Roger, 2016:75). Data primer dalam penelitian ini digunakan kuesioner. Kuesioner atau disebut daftar Pertanyaan merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Setelah di isi kuesioner dikirim kembali (Bungin, 2017:122). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang di rancang berbentuk pilihan yang telah disediakan. Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori. Kategori skala likert dapat dilihat pada Tabel 3.3

Table 3.3
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	setuju	4
5	Sangat setuju	5

3.4 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional merupakan merumuskan ulang definisi variabel secara operasional sehingga dapat teramati dan diukur (Azwar, 2017:39). Penelitian ini menggunakan satu variabel terikta yaitu efektivitas kerja (Y) dan dua variabel bebas yang terdiri dari pendelegasian wewenang (X_1) dan tanggung jawab (X_2). Definisi operasional dari variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasionalisasi dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala		Item Pertanyaan
				Ukuran	Jenis	
Variabel Dependent						
1.	Efektivitas kerja (Y)	sebagai upaya dan usaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sebagaimana yang telah ditetapkan, serta dapat melakukan pekerjaan secara benar sesuai dengan prosedur. (Wijaya, 2020: 22)	1. Kejelasan 2. Keamanan 3. Keterbukaan 4. Efisien 5. Keadaan yang merata 6. Ketentuan waktu	1-5	Likert	A1-A6
Variabel Independent						
2.	Pendelegasian wewenang (X ₂)	pemindahan kekuasaan dari seorang manajer kepada bawahan dengan memperbolehkan bawahan mengambil keputusan (Tunggal, 2017:224),	1. Alokasi atau pembagian tugas 2. Pemberian kekuasaan 3. Pemberian tanggung jawab. 4. Penciptaan akuntabilitas	1-5	Likert	B1-B4
3	Tanggung jawab (X ₃)	Keharusahna untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya (Lovenda, 2019).	1. Memiliki sikap dan kesadaran serta menunjukkann kewajiban yang tinggi terhadap pekerjaannya. 2. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu. 3. Berani menanggung resiko 4. Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi. 5. Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas (Lovenda, 2019)	1-5	Likert	C1-C5

3.5 Peralatan Analisis Data

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan regresi linier berganda. Adapun model persamaan analisis regresi menurut Indriantoro dan Bambang (2018:94) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Efektivitas kerja pegawai
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi variabel pendelegasian wewenang
- b₂ = Koefisien regresi variabel tanggung jawab
- X₁ = Pendelegasian wewenang
- X₂ = Tanggung jawab
- e = Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara nyata. Menurut Sugiyono (2014:177) validitas menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation* dengan

bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Nilai korelasi yang diperbolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi di atas 5%. atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistency*) yang berarti item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid (Sugiyono, 2014:110). Nilai korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* tabel pada tingkat signifikan 5%, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

1) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrument (Sekaran dan Roger, 2016:40). Konsep dasar reliabilitas adalah konsistensi, yaitu untuk melihat bagaimana konsistensi data yang dikumpulkan (Indriantoro dan Bambang, 2018:180). Metode ini menjelaskan sejauhmana instrumen kuesioner yang homogen dapat merefleksikan konstruk yang sama yang melandasinya.

Pengukuran reliabilitas terhadap instrument penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Pengukuran reliabilitas menghasilkan beberapa indikator untuk pengambilan keputusan, menurut Sekaran dan Roger (2016: 312) ada beberapa tingkatan indikator reliabilitas dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Jika α atau r hitung 0,8-1,0 = Reliabilitas baik

Jika α atau r hitung 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima

Jika α atau r hitung kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Menurut Malhotra (2015:317) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien α 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien α , maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan

2.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal) (Purnomo, 2017:108). Beberapa metode uji normalitas menurut (Purnomo, 2017:108) yaitu

1. Uji One Sample Kolmogorof Smirnov
2. Dengan menggunakan Grafik Normal PP Plot

Dengan menggunakan Grafik Normal PP Plot maka dapat melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada Grafik Normal PP Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan jika titik menyebar di sekitar garis atau mengikuti garis diagonal maka nilai residual dikatakan normal. (Purnomo, 2017:108).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi antara variabel bebas, maka dapat dikatakan terjadi problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi ulang kembali (Santoso, 2015:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Semakin besar nilai tolerance maka akan semakin bebas kejadian multikolinieritas yang terjadi atau sebaliknya. Kemudian multikolinieritas juga dapat dilihat dari batas nilai VIF. Jika nilai VIF hasil analisis berada dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Malhotra, 2015:432).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Dalam uji heteroskedastisitas, cara yang paling sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu hanya dengan melihat pada *Scatter Plot* (Sutopo dan Achmad, 2017:103).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t (*t-test*) pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o .

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

Dari print out SPSS dapat digunakan besaran nilai Sig. Jika nilai sig $< 0,05$ maka variabel indenpenden secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{01} : Pendelegasian wewenang tidak mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh .

H_{a1} : Pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh .

H_{02} : Tanggung jawab tidak mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh .

H_{a2} : Tanggung jawab mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

3.7.2 Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F (*F-test*) pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. Dengan kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut

- H_{04} : Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh .
- H_{a4} : Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Dinas Pendidikan Aceh

Dinas Pendidikan Provinsi Aceh beralamat di Jl. Tgk Daud Beureueh, Bandar Baru, Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh 24415, Indonesia. Sesuai dengan Peraturan Gubernur Aceh Nomor 95 Tahun 2018 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pendidikan Aceh mempunyai tugas Dinas adalah “Melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan dan pengajaran”. Selanjutnya, sesuai dengan tuntutan Permendagri Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembentukan dan Klasifikasi Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Daerah, Dinas telah menyusun dokumen kajian akademik untuk melakukan perubahan PPMG menjadi Cabang Dinas Pendidikan Aceh. Dokumen kajian akademik tersebut perlu mendapat penilaian dan persetujuan Menteri Dalam Negeri untuk penetapan Cabang Dinas di wilayah Kabupaten/Kota yang selanjutnya akan ditetapkan dengan Peraturan Gubernur Aceh. Sehingga kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja dinas berubah bentuk organisasinya karena hilangnya jabatan Eselon-IV pada masing-masing bidang yang kemudian jabatan Eselon-IV tersebut akan ditampung dalam kedudukan susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja cabang dinas di wilayah Kabupaten/Kota.

Visi Dinas Pendidikan Provinsi Aceh adalah terwujudnya pendidikan bermutu dan berdaya saing berlandaskan dinul Islam. Sedangkan misi Dinas Pendidikan Provinsi Aceh adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan mutu kompetensi lulusan yang berdaya saing

2. Pemerataan dan peningkatan layanan akses satuan pendidikan
3. Peningkatan standar pelayanan pendidikan yang profesional, akuntabel dan efisien
4. Pengintegrasian pendidikan berbasis karakter kedalam penerapan nilai-nilai budaya Aceh dan dinul Islam.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 25-30 tahun	5	8,5
	b. 31-35 tahun	7	11,9
	c. 36-40 tahun	10	16,9
	d. 41-45 tahun	18	30,5
	e. 46-50 tahun	11	18,6
	f. > 50 tahun	8	13,6
Total		59	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 25 sampai 30 tahun sebanyak 5 responden atau 8,5%, yang berusia 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau 11,9%, yang berusia 36 sampai dengan 40 tahun yaitu 10 responden atau 16,9%, yang berusia 41 sampai dengan 45 tahun yaitu 18 responden atau 30,5%, yang berusia 41 sampai dengan 46 tahun yaitu 11 responden

atau 13,6% dan yang berusia di atas 50 tahun adalah sebanyak 8 responden atau 13,6%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	32	54,2
	b. Perempuan	27	45,8
Total		59	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki yaitu sebanyak 32 responden atau 54,2% dan sebanyak 27 responden atau 45,8% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTP	0	0
	b. SLTA/Sederajat	3	5,1
	c. Diploma	13	22,0
	d. Sarjana (S1)	32	54,2
	e. Pascasarjana (S2)	11	18,6
Total		59	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 3 responden atau 5,1% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak

13 responden 20,0% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 32 responden atau 54,2% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 11 responden atau 18,6% berpendidikan pasaca sarjana. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 10 tahun	9	15,3
	b. 10-15 tahun	7	11,9
	c. 16-20 tahun	14	23,7
	d. > 20 tahun	29	49,2
Total		59	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 10 tahun sebanyak 9 responden atau 15,3%, dengan masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun yaitu 7 responden atau 11,9%, dengan masa kerja 15 sampai dengan 20 tahun yaitu 14 responden atau 23,7% dan dengan masa kerja di atas 20 tahun adalah sebanyak 29 responden atau 49,2%. Karakteristik berdasarkan pangkat dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Pangkat

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Golongan Pangkat		
	a. Ia-Id	0	0
	b. IIa-IIId	4	6,8
	c. IIIa-IIIId	32	54,2
	d. Iva-IVd	23	39,0
Total		59	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai golongan pangkat dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden atau 6,8% dengan golongan pangkat IIa-IIId, sebanyak 32 responden atau 54,2% dengan golongan pangkat IIIa-IIIId dan sebanyak 23 responden atau 39,0% dengan golongan pangkat IVa-IVd.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,266, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=59)	Ket
1	A1	Y	0,632	0,266	Valid
2	A2		0,736	0,266	Valid
3	A3		0,557	0,266	Valid
4	A4		0,468	0,266	Valid
5	A5		0,736	0,266	Valid
6	A6		0,384	0,266	Valid
7	B1	X ₁	0,696	0,266	Valid
8	B2		0,773	0,266	Valid
9	B3		0,696	0,266	Valid
10	B4		0,637	0,266	Valid
11	C1	X ₂	0,412	0,266	Valid
12	C2		0,382	0,266	Valid
13	C3		0,765	0,266	Valid
14	C4		0,699	0,266	Valid
15	C5		0,623	0,266	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social*

Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Efektivitas kerja Pegawai (Y)	0,60	0,806	Handal
2.	Pendelegasian wewenang (X1)	0,60	0,856	Handal
3.	Tanggung jawab (X2)	0,60	0,785	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel efektivitas kerja pegawai, pendelegasian wewenang, tanggung jawab adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

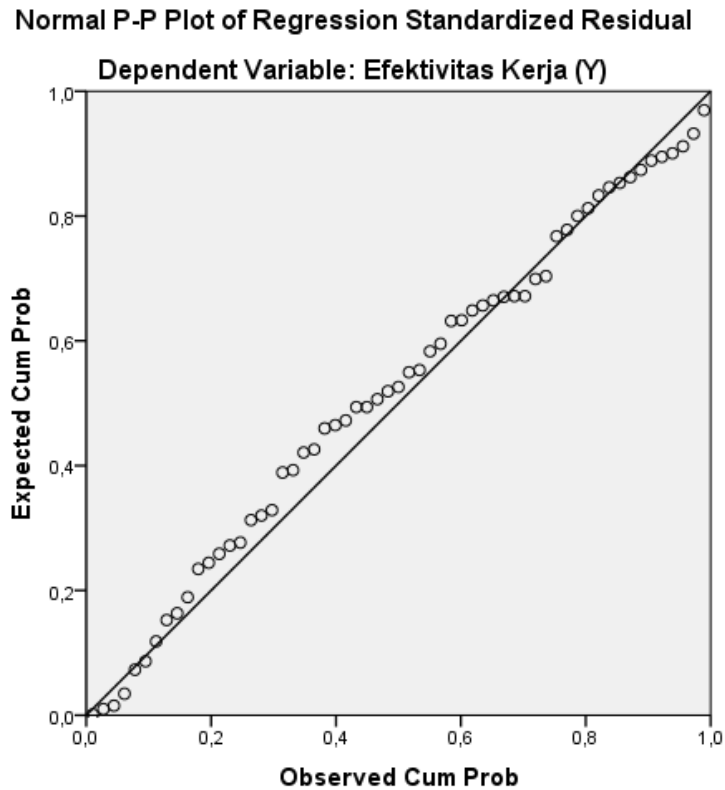
4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka

model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Pendelegasian wewenang (X1)	0,984	1,016	Non Multikolinieritas
Tanggung jawab (X2)	0,984	1,016	Non Multikolinieritas

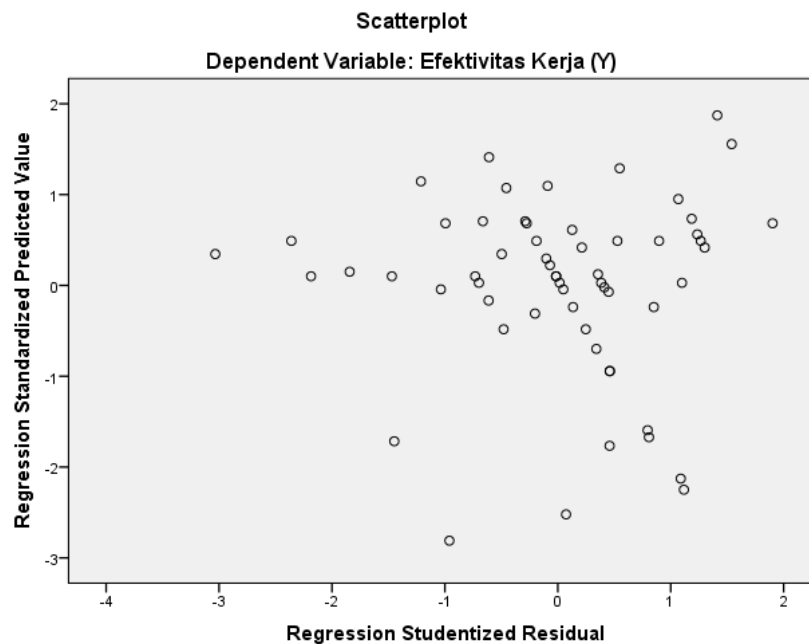
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu

yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel pendelegasian wewenang (X_1) dan variabel tanggung jawab (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, efektivitas kerja pegawai.

4.4.1 Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel efektivitas kerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tugas-tugas yang responden kerjakan selalu diawali oleh pengarahan dan penjelasan yang jelas.	0	0	1	1,7	7	11,9	31	52,5	20	33,9	4,19

Lanjutan Tabel 4.9

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Tugas-tugas yang responden kerjakan dapat memberikan rasa aman bagi semua pihak.		0	2	3,4	9	15,3	36	61,0	12	20,3	3,98
3	Tugas-tugas yang responden kerjakan mudah dimengerti dan diketahui oleh semua pihak.	0	0	2	3,4	11	18,6	36	61,0	10	16,9	3,92
4	Tugas-tugas yang responden kerjakan sesuai dengan fungsi dan mekanisme pada bidang responden.	0	0	3	5,1	12	20,3	37	62,7	7	11,9	3,81
5	Tugas-tugas yang responden kerjakan merupakan alokasi/pembagian tugas yang dilakukan secara merata sehingga tidak ada tugas yang menumpuk	0	0	2	3,4	9	15,3	36	61,0	12	20,3	3,98
6	Tugas-tugas yang responden kerjakan adanya ketentuan dan batas waktu yang perlu di perhatikan sehingga tidak menunda-nunda pekerjaan.	0	0	1	1,7	10	16,9	34	57,6	14	23,7	4,03
Rerata												3,99

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa Tugas-tugas yang responden kerjakan selalu diawali oleh pengarahan dan penjelasan yang jelas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,19. Tugas-tugas yang responden kerjakan dapat memberikan rasa aman bagi semua pihak dengan nilai rata-rata sebanyak 3,98. Tugas-tugas yang responden kerjakan mudah dimengerti dan diketahui oleh semua pihak dengan nilai

rata-rata sebanyak 3,92. Tugas-tugas yang responden kerjakan sesuai dengan fungsi dan mekanisme pada bidang responden dengan nilai rata-rata sebanyak 3,81. Tugas-tugas yang responden kerjakan merupakan alokasi/pembagian tugas yang dilakukan secara merata sehingga tidak ada tugas yang menumpuk dengan nilai rata-rata sebanyak 3,98. Tugas-tugas yang responden kerjakan adanya ketentuan dan batas waktu yang perlu di perhatikan sehingga tidak menunda-nunda pekerjaan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,03. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel efektivitas kerja pegawai adalah 3,99 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel efektivitas kerja pegawai.

4.4.2 Variabel Pendelegasian Wewenang

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai pendelegasian wewenang dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pendelegasian Wewenang

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tugas-tugas yang dilimpahkan kepada Responden dialokasikan sesuai dengan keahlian dan pendidikan	4	6,8	2	3,4	11	18,6	28	65,5	14	23,7	3,78
2	Tugas-tugas yang didelegasikan kepada responden merupakan wewenang responden sepenuhnya tanpa adanya campur tangan pihak lain.	5	8,5	3	5,1	12	20,3	31	52,5	8	13,6	3,58

Lanjutan Tabel 4.10

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Wewenang dan tugas yang didelegasikan harus dapat Responden pertanggungjawabkan sesuai waktu dan prosedur	2	3,4	5	8,5	10	16,9	31	52,5	11	18,6	3,75
4	Pendelegasian tugas yang dilimpahkan kepada Responden tetap dalam sistem koordinasi dan sistem pelaporan timbal balik antara Responden dengan atasan.	2	3,4	3	5,1	11	18,6	33	55,9	10	16,9	3,78
Rerata												3,72

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa Tugas-tugas yang dilimpahkan kepada Responden dialokasikan sesuai dengan keahlian dan pendidikan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,78. Tugas-tugas yang didelegasikan kepada responden merupakan wewenang responden sepenuhnya tanpa adanya campur tangan pihak lain dengan nilai rata-rata sebanyak 3,58. Wewenang dan tugas yang didelegasikan harus dapat Responden pertanggungjawabkan sesuai waktu dan prosedur dengan nilai rata-rata sebanyak 3,75. Pendelegasian tugas yang dilimpahkan kepada Responden tetap dalam sistem koordinasi dan sistem pelaporan timbal balik antara Responden dengan atasan. dengan nilai rata-rata sebanyak 3,78. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pendelegasian wewenang adalah 3,72 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner

untuk variabel pendelegasian wewenang, hal ini berarti pendelegasian wewenang mampu memberikan dampak yang positif kepada pegawai.

4.4.3 Variabel Tanggung Jawab

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel tanggung jawab dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tanggung Jawab

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden harus mengutamakan pekerjaan dari semua aktivitas yang responden jalani dalam kehidupan ini.	0	0	0	0	11	18,6	36	61,0	12	20,3	4,02
	Responden sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu.		0	6	10,2	9	15,3	26	44,1	18	30,5	3,95
3	Responden selalu siap untuk menanggung resiko dari tugas-tugas yang salah dan tugas-tugas yang menumpuk.	0	0	7	11,9	6	10,2	38	64,4	8	13,6	3,80
4	Responden selalu bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi.	0	0	3	5,1	9	15,3	25	42,4	22	37,3	4,12
5	Responden dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas kepada masyarakat, bidang atau instansi terkait lainnya	0	0	1	1,7	7	11,9	34	57,6	17	28,8	4,14
Rerata												4,00

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden harus mengutamakan pekerjaan dari semua aktivitas yang responden jalani dalam kehidupan ini dengan nilai rata-rata sebanyak 4,02. Responden sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,95. Responden selalu siap untuk menanggung resiko dari tugas-tugas yang salah dan tugas-tugas yang menumpuk dengan nilai rata-rata sebanyak 3,80. Responden selalu bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi dengan nilai rata-rata sebanyak 4,12. Responden dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas kepada masyarakat, bidang atau instansi terkait lainnya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,14. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel tanggung jawab adalah 4,00 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel tanggung jawab, hal ini berarti tanggung jawab mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa pendelegasian wewenang (X_1) dan tanggung jawab (X_2). terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.12
Pengaruh variabel bebas terhadap Efektivitas kerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,375	0,535	4,439	2,003	0,000
Pendelegasian Wewenang	0,219	0,073	2,989	2,003	0,004
Tanggung Jawab	0,199	0,081	2,457	2,003	0,025

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,375 + 0,219X_1 + 0,199X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (b)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,375 artinya bila mana pendelegasian wewenang (X_1) dan tanggung jawab (X_2), dianggap konstan, maka efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, adalah sebesar 2,375 pada satuan skala likert atau efektivitas kerja pegawai berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi pendelegasian wewenang (X_1) sebesar 0,219. Artinya setiap 100% tanggung dalam variabel pendelegasian wewenang secara relaif akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh sebesar 21,9% dengan asumsi variabel tanggung jawab (X_2) dianggap konstan.

c. Koefisien regresi tanggung jawab (X_2) sebesar 0,199. Artinya setiap 100% tanggung dalam variabel tanggung jawab secara relatif akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh sebesar 19,9% dengan asumsi variabel pendelegasian wewenang (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 21,9%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,409 ^a	0,167	0,137	,46563

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,409 dimana dengan nilai

tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 40,9%. Artinya pendelegasian wewenang (X_1) dan tanggung jawab (X_2) mempunyai hubungan yang sedang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,137 artinya bahwa sebesar 13,7% tanggung-tanggung dalam variabel terikat (efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh) dapat dijelaskan oleh tanggung-tanggung dalam faktor-faktor pendelegasian wewenang (X_1) dan tanggung jawab (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 86,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, kinerja pegawai dan kepuasan pegawai.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh pendelegasian wewenang dan tanggung jawab terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahuai besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Pendelegasian wewenang (X_1)

Pengaruh Pendelegasian wewenang (X_1) terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (2,989) lebih besar dari t_{tabel} (2,003), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

2. Pengaruh Tanggung jawab (X_2)

Pengaruh tanggung jawab terhadap variabel efektivitas kerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.12 nilai t_{hitung} (2,457) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,003) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa tanggung jawab berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab secara simultan terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	11,115	2	5,558	5,622	3,165	,000 ^b
	Residual	7,135	66	,108			
	Total	18,250	68				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,622 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,165. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (5,622) lebih besar dari F_{tabel} (3,165). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel pendelegasian wewenang dan tanggung jawab berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang dan tanggung jawab berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Karmila (2022) dan Lovenda (2019) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pendelegasian wewenang pegawai mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai, artinya tugas-tugas yang dilimpahkan kepada pegawai dialokasikan sesuai dengan keahlian dan pendidikan, kemudian tugas-tugas yang didelegasikan kepada pegawai

merupakan wewenang pegawai sepenuhnya tanpa adanya campur tangan pihak lain. Selanjutnya wewenang dan tugas yang didelegasikan harus dapat pegawai pertanggungjawabkan sesuai waktu dan prosedur dan oendelegasian tugas yang dilimpahkan kepada pegawai tetap dalam sistem koordinasi dan sistem pelaporan timbal balik antara Saya dengan atasan.

Selain itu, implikasi tanggung jawab pegawai saat ini mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai artinya semakin baik tanggungjawab pegawai maka semakin meningkat efektivitas kerjanya. Hal ini dapat diketahui seperti pegawai harus mengutamakan pekerjaan dari semua aktivitas yang saya jalani dalam kehidupan ini. Pegawai sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu. Kemudian pegawai selalu siap untuk menanggung resiko dari tugas-tugas yang salah dan tugas-tugas yang menumpuk dan selalu bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi serta dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas kepada masyarakat, bidang atau instansi terkait lainnya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.
2. Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh.
3. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas Pendidikan Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Aceh dapat melakukan pengawasan kepada pegawai agar menyelesaikan tugas berdasarkan yang diberikan oleh pimpinan misalnya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
2. Disarankan kepada pegawai mampu bertanggung jawab dengan semua tugas yang diberikan oleh pimpinan.
3. Disarankan kepada pegawai Dinas Pendidikan Aceh mampu meningkatkan efektivitas kerjanya dalam menyelesaikan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2017). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, Burhan. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta.
- Hamzali, H. dan Kemal Redindo Syahrul Putera. (2022). *Cara Praktis Menyusun dan Merancang Peraturan Daerah (Suatu Kajian Teoritis dan Praktis Disertai Manual): Konsepsi Teoritis Menuju Artikulasi Empiris*. Jakarta: Kencana Prenada Group
- Hasibuan, SP. Melayu (2017) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP. Melayu (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis. Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE UGM
- Juwita, Kristin (2021) *Perilaku Organisasi*. Malang: Literasi Nusantara Abadi
- Karmila (2022) dengan judul Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Tugas Pegawai Bagian Sekretariat Daerah (Studi Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Balance Unismuh* Vol 1 No 1. Hal 1-14.
- Lovenda, Ekty (2019) Pengaruh Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 1 No1 Hal 1-8.
- Malhotra, Naresh K. (2015). *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan* Jakarta: Indeks
- Mardhiah (2021) dengan judul Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru. *Jurnal Idaarah*, Vol. 5, No. 1, Hal 83-100.
- Mendrofa, Yupiter (2018) Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli *JAM PEMBNAS*, Vol. 4 Nomor 1 Hal 59:65.
- Mutiarin, Dyah dan Arif Zainudin. (2014). *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nurhadi Dan Muhammad Irhamuddin Harahap (2020) *Konsep Tanggung Jawab Pendidik Dalam Islam*. Pekanbaru: Guepedia.
- Rahman, Mariati (2017) *Ilmu Administrasi*. Makassar: Sah Media

- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Parametrik Konsep Dan Aplikasi Dengan SPSS* Jakarta: Elex Media Komputindo
- Siswanto Sastrohadiwiryono (2018) *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :
- Sule Ernie Tisnawati dan Saefullah (2019) *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Sumarsono, Gatot Tanto dan Supardi (2019) *Kewirausahaan Teori Dan Praktik*. Malang : Media Nusa Kreatif
- Sutopo, Eng Yeri dan Achmad Slamet. (2017). *Statistik Inferensial*, Yogyakarta: ANDI.
- Tunggal Amin Widjaya (2017) *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wijaya, Candra (2020) *Keefektifan Kerja (Analisis Perspektif Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan)*. Jakarta: Kencana
- Yusuf, Nurdin (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Depelopment Reviuw* Vol 1 No 1 Hal 15-28.

LAMPIRAN 1. KUESIONER

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH**

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar . Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Umur :

☐	25-30 Tahun
☐	31-35 Tahun
☐	36-40 Tahun
☐	41-46 Tahun
☐	46-50 Tahun
☐	>50 Tahun
3. Jenis Kelamin :

☐	Laki-laki
☐	Perempuan
4. Pendidikan :

☐	SLTP
☐	SLTA/Sederajat
☐	Diploma
☐	Sarjana (S1)
☐	Pasca Sarjana (S2)
5. Masa Kerja :

☐	<10 Tahun
☐	10-15 Tahun
☐	16-20 Tahun
☐	>20 Tahun
6. Golongan pangkat:

☐	Ia-Id
☐	Ila-IIId
☐	IIla-IIId
☐	IVa-IVd

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (√) pada angka pilihan:

B. Efektivitas Kerja						
NO	Berilah tanda (√) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	STS	TS	KS	S	SS
1.	Tugas-tugas yang saya kerjakan selalu diawali oleh pengarahan dan penjelasan yang jelas.	☐	☐	☐	☐	☐
2.	Tugas-tugas yang saya kerjakan dapat memberikan rasa aman bagi semua pihak.	☐	☐	☐	☐	☐
3.	Tugas-tugas yang saya kerjakan mudah dimengerti dan diketahui oleh semua pihak.	☐	☐	☐	☐	☐
4.	Tugas-tugas yang saya kerjakan sesuai dengan fungsi dan mekanisme pada bidang saya.	☐	☐	☐	☐	☐
5.	Tugas-tugas yang saya kerjakan merupakan alokasi/pembagian tugas yang dilakukan secara merata	☐	☐	☐	☐	☐

	sehingga tidak ada tugas yang menumpuk					
6.	Tugas-tugas yang saya kerjakan adanya ketentuan dan batas waktu yang perlu di perhatikan sehingga tidak menunda-nunda pekerjaan.	1	2	3	4	5

C. Pendelegasian wewenang		33	STS	TS	KS	S	SS
NO	Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.						
1.	Tugas-tugas yang dilimpahkan kepada Saya dialokasikan sesuai dengan keahlian dan pendidikan	1	2	3	4	5	
2.	Tugas-tugas yang didelegasikan kepada saya merupakan wewenang saya sepenuhnya tanpa adanya campur tangan pihak lain.	1	2	3	4	5	
3.	Wewenang dan tugas yang didelegasikan harus dapat Saya pertanggungjawabkan sesuai waktu dan prosedur	1	2	3	4	5	
4.	Pendelegasian tugas yang dilimpahkan kepada Saya tetap dalam sistem koordinasi dan sistem pelaporan timbal balik antara Saya dengan atasan.	1	2	3	4	5	
D. Tanggung jawab							
NO	Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.						
1	Saya harus mengutamakan pekerjaan dari semua aktivitas yang saya jalani dalam kehidupan ini.	1	2	3	4	5	
2.	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta tepat waktu.	1	2	3	4	5	
3.	Saya selalu siap untuk menanggung resiko dari tugas-tugas yang salah dan tugas-tugas yang menumpuk.	1	2	3	4	5	
4.	Saya selalu bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi.	1	2	3	4	5	
5.	Saya dapat memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas kepada masyarakat, bidang atau instansi terkait lainnya	1	2	3	4	5	

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik					Indikator						Y	Indikator				X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5	A6		B1	B2	B3	B4		C1	C2	C3	C4	C5	
1	3	1	4	3	2	5	5	5	3	5	4	4,50	4	3	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00
2	4	1	4	3	2	2	4	4	2	4	2	3,00	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	4	3,80
3	6	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
4	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	4,80
5	6	1	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3,67	4	4	4	4	4,00	5	2	2	3	4	3,20
6	3	1	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3,83	3	2	2	2	2,25	5	2	3	4	5	3,80
7	2	1	5	2	2	5	4	3	3	4	5	4,00	5	4	4	3	4,00	4	4	4	4	4	4,00
8	3	1	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4,17	2	4	5	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00
9	5	2	4	4	4	5	5	2	4	5	5	4,33	3	3	4	4	3,50	4	4	4	4	4	4,00
10	5	1	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3,83	3	2	4	4	3,25	4	3	4	5	5	4,20
11	4	2	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4,50	5	4	5	5	4,75	4	3	4	5	5	4,20
12	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3,67	3	4	4	4	3,75	3	4	4	4	4	3,80
13	6	1	2	4	3	5	5	4	4	5	5	4,67	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4,00
14	1	2	4	1	4	5	5	5	4	5	4	4,67	4	5	4	4	4,25	4	5	4	5	4	4,40
15	3	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4,50	4	5	4	5	5	4,60
16	4	1	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4,67	4	4	3	5	4,00	5	4	4	4	4	4,20
17	5	2	5	3	4	3	2	2	2	2	5	2,67	5	2	2	5	3,50	5	5	4	4	5	4,60
18	4	1	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4,17	5	5	5	4	4,75	3	5	4	3	5	4,00
19	5	1	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
20	1	2	4	1	2	4	4	3	2	4	4	3,50	2	4	4	2	3,00	3	2	2	2	2	2,20
21	5	2	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	5	4	4,25	4	2	4	3	4	3,40
22	3	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,50	4	5	4	4	4	4,20
23	3	2	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4,17	5	5	5	4	4,75	4	3	2	2	3	2,80
24	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3,25	3	4	4	4	4	3,80
25	4	2	5	3	3	3	2	3	4	2	4	3,00	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	4	4,20
26	1	2	5	1	3	5	5	4	4	5	5	4,67	3	4	4	4	3,75	5	4	4	5	4	4,40
27	1	2	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
28	5	1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3,17	4	3	3	4	3,50	4	5	5	5	3	4,40
29	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3,67	4	4	5	4	4,25	4	4	5	5	5	4,60
30	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3,83	4	4	3	3	3,50	4	5	5	5	4	4,60
31	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	2	1,50	5	5	4	5	5	4,80
32	6	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3,00	1	1	2	3	1,75	4	5	4	5	4	4,40
33	2	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	1	1	2	1	1,25	5	4	5	4	4	4,40
34	6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	1	1	1	1	1,00	4	5	5	5	5	4,80
35	1	1	3	1	3	5	5	5	3	5	3	4,33	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20
36	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	5	4,40
37	5	2	5	4	4	3	3	3	5	3	5	3,67	4	3	3	5	3,75	4	4	4	4	4	4,00
38	5	2	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4,17	4	5	3	3	3,75	4	4	4	5	5	4,40
39	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,17	4	4	3	4	3,75	5	4	4	5	5	4,60
40	2	2	3	1	3	4	3	5	4	3	3	3,67	4	4	3	5	4,00	4	5	4	5	4	4,40
41	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	3	4,00	4	5	4	5	4	4,40
42	6	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	4,75	4	5	5	5	5	4,80
43	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	5	3,50	4	3	4	3	3,50	4	5	4	4	4	4,20
44	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	3,75	4	5	4	4	4	4,20
45	4	1	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4,67	4	4	3	3	3,50	5	5	5	5	5	5,00
46	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,83	5	4	5	5	4,75	4	3	3	4	4	3,60
47	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	2	4	5	4	3,80
48	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	3,75	3	3	3	3	3	3,00
49	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	3,50	4	3	4	4	5	4,00
50	6	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4,17	5	5	5	4	4,75	3	4	2	3	3	3,00
51	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	3,25	3	4	2	2	3	2,80
52	6	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	3	4	2	3	4	3,20
53	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	1	1	3	2,00	3	4	2	3	3	3,00
54	2	1	4	2	4	5	3	3	3	3	3	3,33	5	4	4	3	4,00	3	4	4	4	4	3,80
55	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	5	4,20
56	5	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3,75	4	4	4	4	4	4,00
57	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	5	4,75	4	3	3	4	4	3,60
58	2	1	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3,67	4	4	4	4	4,00	4	2	4	5	4	3,80
59	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	3	3	4	3,75	3	3	3	3	3	3,00

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	5	8,5	8,5	8,5
	31-35 Tahun	7	11,9	11,9	20,3
	36-40 Tahun	10	16,9	16,9	37,3
	41-45 Tahun	18	30,5	30,5	67,8
	46-50 Tahun	11	18,6	18,6	86,4
	> 50 Tahun	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	54,2	54,2	54,2
	Perempuan	27	45,8	45,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	3	5,1	5,1	5,1
	DIII	13	22,0	22,0	27,1
	S1	32	54,2	54,2	81,4
	S2	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	9	15,3	15,3	15,3
	10-15 Tahun	7	11,9	11,9	27,1
	16-20 Tahun	14	23,7	23,7	50,8
	> 20 Tahun	29	49,2	49,2	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Golongan Pangkat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ila-IIId	4	6,8	6,8	6,8
	IIIa-IIIId	32	54,2	54,2	61,0
	IVa-IVId	23	39,0	39,0	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Efektivitas Kerja (Y)

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
Kurang Setuju	7	11,9	11,9	13,6
Setuju	31	52,5	52,5	66,1
Sangat Setuju	20	33,9	33,9	100,0
Total	59	100,0	100,0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,4	3,4	3,4
Kurang Setuju	9	15,3	15,3	18,6
Setuju	36	61,0	61,0	79,7
Sangat Setuju	12	20,3	20,3	100,0
Total	59	100,0	100,0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,4	3,4	3,4
Kurang Setuju	11	18,6	18,6	22,0
Setuju	36	61,0	61,0	83,1
Sangat Setuju	10	16,9	16,9	100,0
Total	59	100,0	100,0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	5,1	5,1	5,1
Kurang Setuju	12	20,3	20,3	25,4
Setuju	37	62,7	62,7	88,1
Sangat Setuju	7	11,9	11,9	100,0
Total	59	100,0	100,0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3,4	3,4	3,4
Kurang Setuju	9	15,3	15,3	18,6
Setuju	36	61,0	61,0	79,7
Sangat Setuju	12	20,3	20,3	100,0
Total	59	100,0	100,0	

A6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
Kurang Setuju	10	16,9	16,9	18,6
Setuju	34	57,6	57,6	76,3
Sangat Setuju	14	23,7	23,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Pendelegasian Wewenang (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6,8	6,8	6,8
	Tidak Setuju	2	3,4	3,4	10,2
	Kurang Steuju	11	18,6	18,6	28,8
	Setuju	28	47,5	47,5	76,3
	Sangat Setuju	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8,5	8,5	8,5
	Tidak Setuju	3	5,1	5,1	13,6
	Kurang Steuju	12	20,3	20,3	33,9
	Setuju	31	52,5	52,5	86,4
	Sangat Setuju	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,4	3,4	3,4
	Tidak Setuju	5	8,5	8,5	11,9
	Kurang Steuju	10	16,9	16,9	28,8
	Setuju	31	52,5	52,5	81,4
	Sangat Setuju	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,4	3,4	3,4
	Tidak Setuju	3	5,1	5,1	8,5
	Kurang Steuju	11	18,6	18,6	27,1
	Setuju	33	55,9	55,9	83,1
	Sangat Setuju	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Tanggung Jawab (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	18,6	18,6	18,6
	Setuju	36	61,0	61,0	79,7
	Sangat Setuju	12	20,3	20,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10,2	10,2	10,2
	Kurang Setuju	9	15,3	15,3	25,4
	Setuju	26	44,1	44,1	69,5
	Sangat Setuju	18	30,5	30,5	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11,9	11,9	11,9
	Kurang Setuju	6	10,2	10,2	22,0
	Setuju	38	64,4	64,4	86,4
	Sangat Setuju	8	13,6	13,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5,1	5,1	5,1
	Kurang Setuju	9	15,3	15,3	20,3
	Setuju	25	42,4	42,4	62,7
	Sangat Setuju	22	37,3	37,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang Setuju	7	11,9	11,9	13,6
	Setuju	34	57,6	57,6	71,2
	Sangat Setuju	17	28,8	28,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Efektivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,806	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,19	,706	59
A2	3,98	,707	59
A3	3,92	,702	59
A4	3,81	,706	59
A5	3,98	,707	59
A6	4,03	,694	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	19,73	6,305	,632	,760
A2	19,93	5,995	,736	,735
A3	20,00	6,552	,557	,777
A4	20,10	6,817	,468	,797
A5	19,93	5,995	,736	,735
A6	19,88	7,486	,384	,834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,92	9,044	3,007	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	87,429	58	1,507		
Within People	4,556	5	,911	3,111	,009
Between Items	84,944	290	,293		
Residual	89,500	295	,303		
Total	176,929	353	,501		

Grand Mean = 3,99

Lampiran 8 Reliability & Validitas Pendelegasian Wewenang (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,78	1,068	59
B2	3,58	1,070	59
B3	3,75	,975	59
B4	3,78	,911	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	11,10	6,438	,696	,818
B2	11,31	6,112	,773	,783
B3	11,14	6,843	,696	,817
B4	11,10	7,369	,637	,841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,88	11,348	3,369	4

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	164,542	58	2,837		
Within People					
Between Items	1,678	3	,559	1,365	,255
Residual	71,322	174	,410		
Total	73,000	177	,412		
Total	237,542	235	1,011		

Grand Mean = 3,72

Lampiran 9 Reliability & Validitas Tanggung Jawab (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,02	,629	59
C2	3,95	,936	59
C3	3,80	,826	59
C4	4,12	,853	59
C5	4,14	,681	59

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,00	6,724	,412	,788
C2	16,07	5,857	,382	,817
C3	16,22	4,968	,765	,672
C4	15,90	5,058	,699	,696
C5	15,88	5,934	,623	,731

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,02	8,465	2,910	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	98,197	58	1,693	3,112	,016
Within People Between Items	4,522	4	1,131		
Residual	84,278	232	,363		
Total	88,800	236	,376		
Total	186,997	294	,636		

Grand Mean = 4,00

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Tanggung Jawab (X2), Pendelegasian Wewenang (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,409 ^a	,167	,137	,46563

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab (X2), Pendelegasian Wewenang (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,438	2	1,219	5,622	,006 ^b
	Residual	12,142	56	,217		
	Total	14,580	58			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab (X2), Pendelegasian Wewenang (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,375	,535		4,439	,000
	Pendelegasian Wewenang (X1)	,219	,073	,367	2,989	,004
	Tanggung Jawab (X2)	,199	,081	,231	2,457	,025

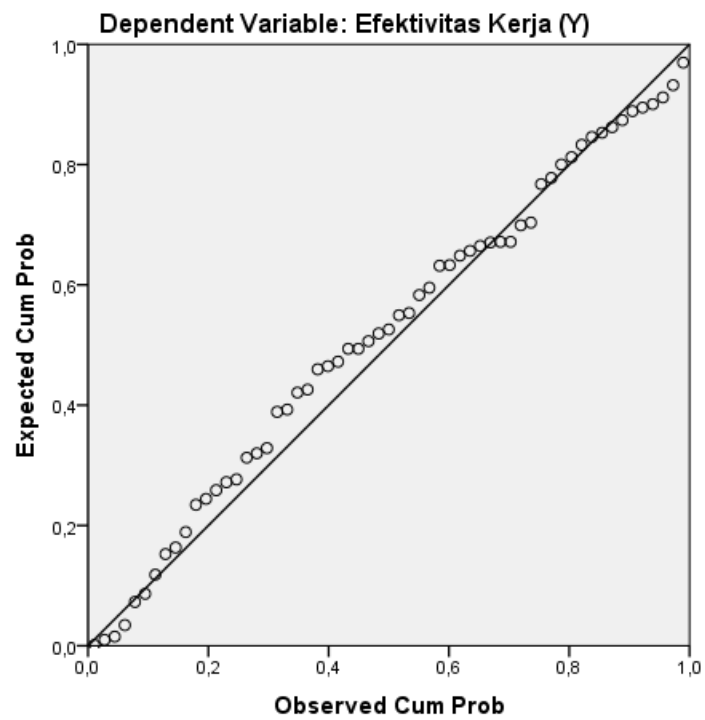
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients^a

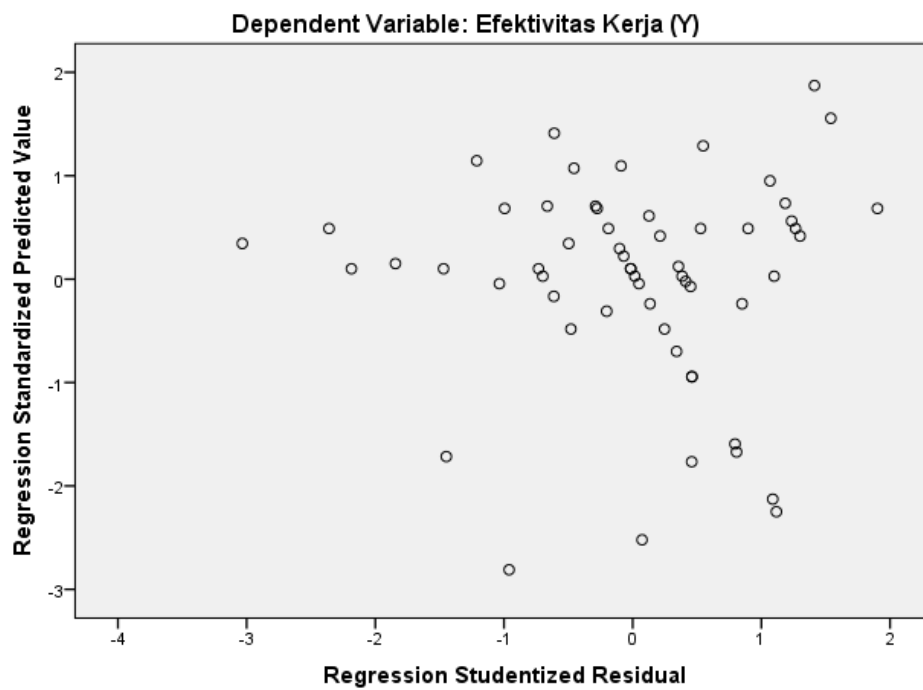
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendelegasian Wewenang (X1)	,984	1,016
	Tanggung Jawab (X2)	,984	1,016

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55-59	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel