

PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT DAN BANTEN

THE EFFECT OF DELEGATION OF AUTHORITY ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUTION WEST JAVA AND BANTEN

Irvan Pratama Putra¹, M Yahya Arwiyah²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹irvanpratama_putra@yahoo.com, ²yahya@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Seriap perusahaan atau organisasi memiliki keinginan untuk mencapai tujuannya masing-masing, dalam mencapai tujuan tersebut ada beberapa aspek penting untuk mewujudkannya, salah satunya ialah sumber daya manusia, setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja secara maksimal dan meningkatkan kontribusi karyawan pada organisasinya, untuk mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan adanya pendelegasian wewenang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 73 orang, jumlah responden ini didapatkan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan kedua variabel dari seluruh dimensi memperoleh rata-rata dalam kategori baik. Berdasarkan hasil regresi, uji hipotesis dan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 20,1% dan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Delegasi Wewenang, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

Every company or organization has a desire to achieve their own goals, in reaching that goals there are some important aspects to make it happen, one of them is human resources, each company wants employees to work it's full potential and increase the contribution of the employees to the organization, to optimize the performance of employees is with the delegation of authority.

This study aims to determine the effect of delegation of authority on employee performance at PT PLN (Persero) Distribution West Java and Banten. The method used in this study is quantitative with a type of descriptive research. Respondents in this study amounted to 73 people, the number of respondents was obtained by using probability sampling techniques. The analysis technique used is simple regression analysis.

The results of the descriptive analysis showed that the two variables from all dimensions obtained on average in the good category. Based on the results of regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination, it can be concluded that delegation of authority has a significant positive effect on employee performance by 20,1% and the remaining 79,9 % is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Delegation of Authority, Employee Performance, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi perusahaan, salah satunya yaitu untuk mencapai tujuan dari organisasi perusahaan tersebut, dalam kata lain sumber daya manusia merupakan sebuah roda penggerak jalannya suatu perusahaan. Apabila di dalam suatu perusahaan tidak terdapat unsur sumber daya manusia tentu saja perusahaan tersebut tidak akan bisa berjalan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dan

karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran penting sebagai pengelola agar sistem perusahaan tetap berjalan sesuai aturan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka memiliki akal, pikiran, bakat, kreativitas dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian sebaliknya, semakin rendah kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut.

Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan (Hasibuan, 2007).

Terlalu banyaknya beban dari pejabat yang mempunyai wewenang, sehingga perlu dibaginya wewenang tersebut. Hal ini disebut dengan delegasi wewenang.

Pendelegasian wewenang merupakan suatu cara untuk mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karena pendelegasian wewenang adalah pelimpahan suatu hak kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Selain itu, pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan tanggung jawab yang formal kepada orang lain untuk melaksanakan suatu kegiatan (Sutarto dalam Simamora, 2018). Semakin tepat pendelegasian wewenang, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan perusahaan karena kinerja perusahaan akan lebih tinggi dibandingkan dengan tidak melakukan pendelegasian wewenang.

Pendelegasian wewenang membawa dampak positif bagi perusahaan, karena dengan melakukan proses pendelegasian wewenang pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan menciptakan kinerja perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

Dalam pendelegasian wewenang ini, penerima wewenang atau delegate menerima wewenang sekaligus dengan tanggung jawab dari pemberi wewenang atau delegator, dan apabila terjadi kesalahan pada pelaksanaan wewenang tersebut penerima wewenang lah yang harus bertanggung jawab tetapi pemberi wewenang juga harus tetap menunjukkan sikap dan menyatakan kesalahan tersebut.

Saat ini PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten menggunakan wewenang tipe fungsional dimana terkadang staf dapat melaksanakan langsung wewenang yang dimiliki oleh atasan, sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan pencapaian perusahaan juga dapat meningkat.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil pekerjaan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Hamali, 2016)

Beberapa pengamatan awal yang dilakukan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten masih ditemukan beberapa fenomena yang menggambarkan kinerja yang belum maksimal di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten, sebagai mana ditunjukkan pada Tabel 1.1:

TABEL 1.1
DATA KELUHAN PELANGGAN TAHUN 2014-2017

NO	TAHUN	KELUHAN PELANGGAN
1	2014	1.89
2	2015	1.29
3	2016	3.01
4	2017	10.91

Sumber : Data SDM PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten

Terlihat kinerja dari tabel data diatas bahwa keluhan pelanggan terus meningkat di setiap tahunnya, dari tahun 2014-2016.

Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten keluhan pelanggan dijadikan sebagai tingkat pengukuran kinerja karyawan, semakin rendah tingkat keluhan pelanggan maka semakin baik kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, semakin tinggi tingkat keluhan pelanggan maka semakin buruk kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Penelitian ini dilakukan untuk melihat dampak dari pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan dalam kehidupan keseharian karyawan di perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul **“Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pendelegasian Wewenang

Menurut Hasibuan (2007:68) pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* (pemberi wewenang) kepada *gelegate* (penerima wewenang) untuk dikerjakan atas nama *delegator*. Berkaitan dengan pendelegasian, menurut Hasibuan (2007 : 12) terdapat tiga unsur yaitu:

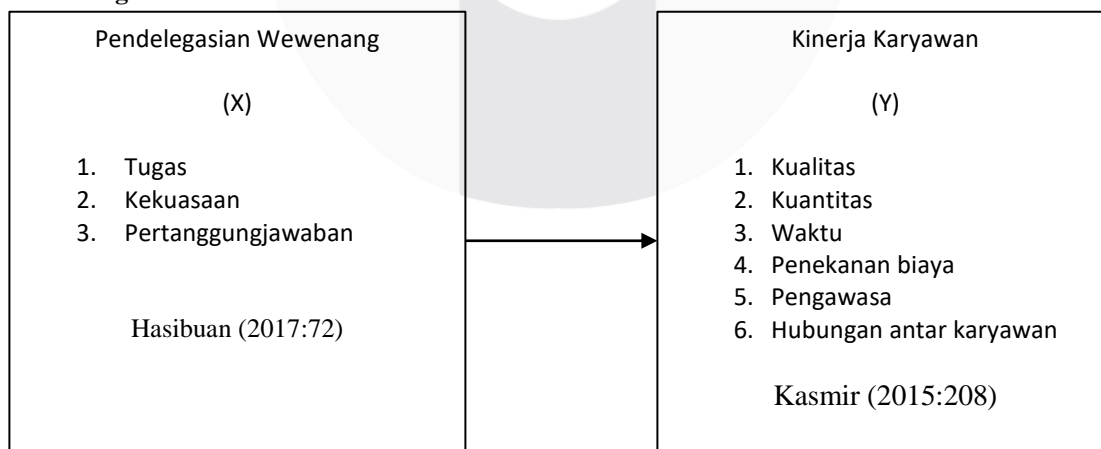
- 1) Tugas
- 2) Kekuasaan
- 3) Pertanggungjawaban

2.2 Kinerja Karyawan

Moehersono (2014 : 95) berpendapat bahwa kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ukuran dimensi kinerja menurut Kasmir (2015 : 208) dibagi menjadi enam dimensi yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Waktu
- 4) Biaya
- 5) Pengawasan

2.3 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang terdapat pada Gambar 2.1 dan rumusan masalah yang telah diuraikan penulis, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai

berikut : “Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN(Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten”

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 259 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probabilitas sampling* yaitu dengan pengambilan sampe secara acak tanpa memperhatikan starata yang ada dalam populasi. Jumlah sampe dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 karyawan.

3.2 Teknik analisis

- a. Uji analisis deskriptif
- b. Uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji heterokedastisitas.
- c. Uji hipotesis

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

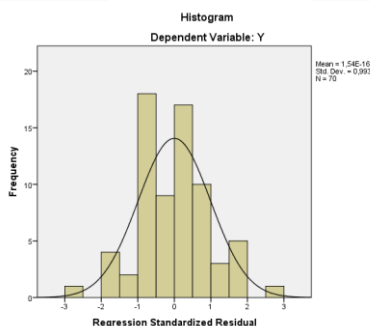
No.	Variabel	Nilai rata-rata presentase setiap variabel
1.	Pendelegasian Wewenang	83,44%
2.	Kinerja Karyawan	80,56%

4.2 Uji Asumsi Klasik

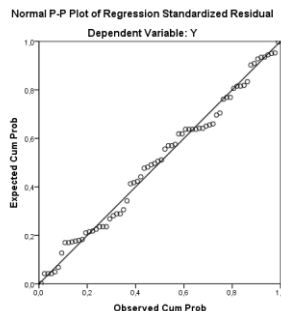
1) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi.

Berikut analisis yang dapat digunakan untuk menguji normalitas suatu data. Hasil uji normalitas dapat dilihat dari hasil output IBM SPSS 22 pada gambar dibawah ini :



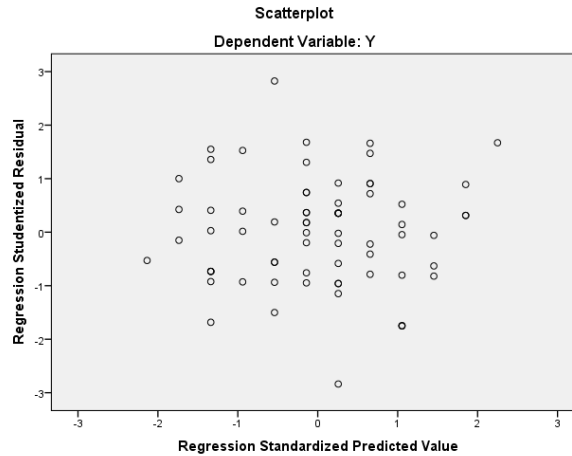
Grafik histogram berdistribusi normal, dapat dilihat dari grafik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal tersebut.



Grafik Normal P-P Plot memberikan penjelasan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menjelaskan merupakan uji untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual variabel ke variabel lain. Model yang baik diperoleh jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa pola titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu dan tidak terkumpul pada satu titik. Hal ini menyatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3 Uji Hipotesis

1) Analisis regresi linier sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) Pendelegasian Wewenang terhadap variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan. Berikut terdapat tabel koefisien hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS 22 sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.2.

TABEL 4.2 ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,163	7,590		3,842	,000
X	1,065	,258	,448	4,134	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + bX$$

$$Y = 29,163 + 1,065X$$

Persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 29,163 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai atau nol (0) dari variabel X maka nilai dari Y adalah 29,163.

b) Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 1,065 artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap penambahan satu satuan Pendelegasian Wewenang (X) akan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,065.

Berdasarkan persamaan tersebut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan semakin tinggi pendelegasian wewenang yang diberikan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

2) Uji t

Uji t untuk membuktikan apakah pendelegasian wewenang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistic sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ Pendelegasian Wewenang tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan kantor PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten.

$H_1 : \beta \neq 0$ Pendelegasian Wewenang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan kantor PT PLN Distribusi Jawa Barat dan Banten.

Kriteria kinerja karyawan merupakan batasan dari nilai tabel dengan memperhatikan derajat kebebasan (dk) dan tingkat signifikansi sehingga dari batasan ini dapat disimpulkan apakah H_0 diterima atau ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.15 nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 4,134. Diketahui nilai t hitung sebesar 4,134 > t table 1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pendelegasian wewenang (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pendelegasian wewenang (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,201 atau sebesar 20,1%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 20,1% dan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengenai pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendelegasian wewenang yang diterapkan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dimata responden secara keseluruhan sudah baik.
2. Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dimata responden secara keseluruhan sangat baik.
3. Pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh signifikan dan positif sebesar 20,1% terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hamali, Arif, Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- [4] Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajawali Pers
- [5] Simamora, Dedi Herman (2018). *Analisis Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja pada PT. Nusantara Sakti*. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- [6] Sutarto. 2001. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

