Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai

Syaiful Pakaya

Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo

Email: tapol2012@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan pendelegasian wewenang (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai yaitu sebesar 0,979 atau 97,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai yakni sebesar 0,259 atau 25,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel pendelegasian wewenang (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai yakni sebesar 0,748 atau 74,8%.

Kata kunci: Komunikasi, Pendelegasian Wewenang, Kinerja

Abstract. This study aims to determine how much influence communication and delegation of authority have on employee performance at the Luwuk District Office, Banggai Regency. Collecting main data is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that the communication variable (X1) and delegation of authority (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Luwuk District Office, Banggai Regency, which is 97.9%. The results of testing the second hypothesis show that communication (X1) partially has a positive and significant effect on the performance of employees at the Luwuk District Office, Banggai Regency, which is 25.9%. The third test results show that the variable delegation of authority (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance at the Luwuk District Office, Banggai Regency, which is 74.8%.

Keywords: Communication, Delegation of Authority, Performance.

Pendahuluan

Mewujudkan aparatur pemerintah berkualitas dalam organisasi pemerintahan itu sangat penting, karena peranannya sangat besar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Kinerja sebagai suatu efisiensi dan penggunaan sumberdaya untuk menghasilkan keluaran. Masalah kinerja tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja pegawai merupakan sebuah komitmen seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja aparatur pemerintah akan baik jika didukung oleh pengalaman yang tinggi, siap bekerja, gaji sesuai perjanjian, dan memiliki jaminan yang lebih baik di masa depan. Upah dan jaminan masa depan atau kesejahteraan adalah hal-hal yang dapat menciptakan motivasi bagi mereka yang ingin bekerja dengan produktivitas yang baik, itu juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik (Hasibuan, 2012;190).

Dalam upaya mencapai tingkat kinerja aparatur pemerintah yang sesuai dengan apa yang diharapkan akan membutuhkan sebuah proses yang saling berkaitan satu dengan lainnya.

Salah satu faktor yang dianggap penting adalah adanya komunikasi yang baik diantara unit-unit kerja sehingga semua tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Manulang dalam Prihantoro.A (2012) bahwa komunikasi merupakan pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan kesimpulan makna individu-individu yang terlibat, sehingga komunikasi akan dapat mempengaruhi tercapainya kinerja yang baik.

Selain komunikasi, faktor yang juga dianggap penting demi tercapainya kinerja yang baik adalah pendelegasian wewenang. Pendelegasian wewenang merupakan kebijakan pimpinan kepada bawahannya dimana bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan delegasi sebagian wewenang kepada orang yang tepat sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai. Pendelegasian wewenang dapat dilakukan dalam kondisi tertentu seperti adanya beberapa kegiatan yang dilaksanakan secara bersamaan sehingga seorang pemimpin harus mendelegasikan sebagian tugas tersebut kepada orang yang dianggap tepat, demikian pula ketika seorang pemimpin tidak dapat melaksanakan tugas rutin karena adanya tugas lain yang harus dilaksanakan maka hal tersebut dapat dijadikan dasar untuk melakukan pendelegasian wewenang. Semakin besar suatu organisasi maka akan semakin besar pula tanggung jawab seorang pemimpin. Oleh karena itu batasan rasional kemampuan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam upaya mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Beban tugas dan tanggung jawab yang besar berada dipundak seorang pemimpin maka tidak salah jika seorang pemimpin melakukan kebijakan dengan mendelegasikan sebagian tanggung jawabnya kepada orang dibawahnya yang dianggap mampu dalam melaksanakan wewenang tersebut.

Kantor Kecamatan Luwuk merupakan salah satu instansi pemerintah Kabupaten Banggai yang fungsinya melayani kebutuhan masyarakat. Sebagaimana dengan instansi pemerintah lainnya, pada dasarnya bentuk organisasi pemerintahan telah terstruktur dan berjenjang berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada Kantor Kecamatan Luwuk serta wawancara yang penulis lakukan dengan Camat Luwuk, bapak Drs. Subhan Lanusi, M.Si serta beberapa pegawai Kantor Kecamatan Luwuk, bahwa yang menjadi masalah adalah hal yang berhubungan dengan masih rendahnya Kinerja pegawai kantor Kecamatan Luwuk dilihat dari beberapa indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan dan sikap dari para pegawai, Mangkunegara (2011:75). Terungkap bahwa dalam kinerja rutin seperti administrasi dan pelaporan kegiatan, terkadang para pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Bahkan juga para pegawai masih sering melalaikan tugas dan tanggung jawab mereka, terbukti masih banyaknya para pegawai yang tidak memanfaatkan jam kerja yang ditetapkan. Jam masuk kantor adalah jam 08.00 sampai dengan jam 12.00, dilanjutkan dengan istirahat dan masuk kembali jam 13.00 sampai dengan waktu pulang jam 16.00. Waktu kerja tidak dimanfaatkan secara maksimal karena banyak pegawai yang menghabiskan waktunya dengan duduk-duduk atau bercerita dengan sesama pegawai, sehingga pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu bisa tertunda hingga esok harinya.

Dari kondisi kinerja pegawai yang masih rendah dibuktikan dengan sering terjadi kesalahpahaman atau *miss komunikasi* terhadap apa yang diperintahkan untuk dikerjakan dengan hasil yang dikerjakan. Contohnya, masih sering terjadi pegawai yang salah menafsirkan informasi yang diterima dari atasan. Dimana atasan meminta untuk dibuatkan surat undangan ditujukan kepada suatu kelurahan, akan tetapi surat yang dibuat ditujukan kepada kelurahan yang lain. Disamping itu juga, terjadinya masalah kinerja yang rendah

dikarenakan ada pegawai yang diberikan delegasi wewenang akan tetapi ternyata tidak mampu melaksanakan wewenang tersebut dengan baik. Contohnya, salah satu staf ditunjuk sebagai penanggung jawab sebuah kegiatan pameran kerajinan daerah, akan tetapi kegiatan tersebut terbengkalai dan gagal sehingga pihak kecamatan mendapat teguran dari Pemda Kabupaten. Hal ini sudah barang tentu akan mempengaruhi tingkat Kinerja para pegawai.

Meskipun secara organisasi telah dilakukan berbagai kebijakan dalam membangun komunikasi yang baik dan kebijakan mendelegasikan wewenang kepada orang yang dianggap mampu namun kenyataannya masih banyak pegawai yang belum mampu melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Sebagaimana diketahui bahwa struktur organisasi pemerintah termasuk organisasi yang besar dimana terkadang satu bagian akan membawahi 4 (empat) sampai 5 (lima) sub bagian sehingga jika berbicara masalah tanggung jawab bisa dikatakan cukup berat. Hal senada juga terungkap dalam hal pendelegasian wewenang yang masih banyak terjadi yang namanya kesalahan dalam memberikan wewenang. Terkadang orang yang diberikan wewenang tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari, sehingga tidak maksimal dalam pelaksanaannya. Hal ini dirasakan mempengaruhi Kinerja para pegawai. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang terhadap kondisi kinerja yang ada pada Kantor Kecamatan Luwuk.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Komunikasi

Menurut Suprpto (2011: 7), ada tiga definisi utama komunikasi, yaitu secara etimologis, terminologis dan paradigmatis.

- 1) Secara etimologis, komunikasi didasarkan pada asal kata, yaitu komunikasi dari kata Latin '*communicatio*' dan kata ini berasal dari kata '*communis*' yang berarti berbicara tentang sesuatu yang telah ditransfer.
- 2) Secara terminologis, komunikasi berarti memberikan informasi kepada seseorang.
- 3) Secara paradigmatis, komunikasi berarti bahwa banyak aspek saling terkait satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan. Contohnya termasuk kuliah, ceramah, interaksi, dan banyak lagi. Hal yang sama berlaku untuk liputan surat kabar dan majalah, stasiun radio dan televisi atau bioskop.

Menurut Trenholm dan Jensen (Fajar, 2009: 31), komunikasi adalah proses dimana sumber informasi ditransmisikan ke penerima melalui berbagai saluran. Proses pengiriman iklan kepada penerima melalui jenis iklan yang dibuat oleh pembicara adalah proses komunikasi. Selanjutnya, menurut Weaver (Fajar, 2009: 32), komunikasi adalah keseluruhan proses melalui pemikiran seseorang yang memengaruhi pikiran orang lain. Fajar (2009: 60), menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses mentransmisikan informasi dalam bentuk representasi simbolik dari ide dan pemikiran dalam bentuk pemikiran, ucapan, kepercayaan, harapan, bacaan, dan sebagai petunjuk yang dibuat oleh satu sama lain satu sama lain lainnya, baik dengan tato atau kontak mata. media, dengan fokus pada perubahan sikap, perspektif atau perilaku.

Menurut Pace W dalam Istifari (2016), dimensi dan indikator komunikasi dalam kehidupan organisasi yaitu memiliki dimensi mengenai arah aliran informasi dengan indikator antara lain :

1. Komunikasi ke bawah
2. Komunikasi ke atas
3. Komunikasi Horizontal

Pengertian Pendelegasian Wewenang

Menurut Hasibuan (2012: 68), pendelegasian wewenang adalah pendelegasian sebagian dari pekerjaan atau wewenang oleh pemimpin (otoritas) kepada pemimpin (penerima wewenang) untuk bertindak sebagai anggota untuk master. Menurut Stoner (2012: 434), konsep otoritas adalah mediasi dari kekuatan tanggung jawab dan tanggung jawab seorang pemimpin untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Pengurangan daya disebabkan oleh ukuran klasifikasi. Jika seorang pemimpin memiliki banyak pekerjaan yang tidak dapat dilakukan orang lain, maka ia harus menjadi pemimpin. Investasi dikelola sehingga pemimpin dapat mengembangkan pemimpin untuk lebih memperkuat organisasi.

Berkaitan dengan pendelegasian terdapat tiga dimensi yaitu tugas, kekuasaan, dan pertanggungjawaban (Hasibuan, 2012:72);

- a. Tugas
Pekerjaan adalah pekerjaan yang layak Anda dapatkan bagi siapa pun dalam situasi apa pun. Melakukan hal itu mendorong karyawan untuk menjadi sukses dalam suatu perusahaan, untuk mencapai efisiensi maksimu
- b. Kekuasaan
Otoritas memiliki hak atau wewenang untuk membuat keputusan terkait dengan pekerjaan. Untuk menghasilkan distribusi kekuatan dalam perusahaan, harus ditetapkan bahwa karyawan memiliki kekuatan untuk membuat keputusan berdasarkan kebutuhan dan tindakan perusahaan
- c. Pertanggungjawaban
Akuntabilitas adalah pelaporan kinerja seseorang atas tindakannya dan pelaksanaan wewenang yang didelegasikan kepadanya. Tanggung jawab penting dalam menjalankan tanggung jawab perusahaan karena tanggung jawab karyawan dapat mencakup pelaporan atau tanggung jawab untuk keputusan yang diselesaikan.

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67) dikemukakan pengertian kinerja yaitu : “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Prestasi adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, tergantung pada tanggung jawab dan tanggung jawab manajemen mereka, tergantung pada sifat upaya untuk mencapai tujuan. ini tentang hukum, tidak melanggar hukum, itu juga tentang peraturan dan regulasi (Suyadi, 2012: 98). Pada waktu itu, menurut Sutrisno (2014: 164), kerja adalah produk dari aktivitas manusia yang ditentukan oleh kekuatan karakteristik pribadi dan persepsi fungsinya.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:75), adalah :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawaimasing –masing
3. Kehandalan
Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Sikap

Sikap adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Hipotesis

1. Komunikasi (X1) dan pendelegasian wewenang (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.
2. Komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.
3. Pendelegasian wewenang (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.

Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:68) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Sedangkan pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:65) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif, merupakan jawaban pada kuesioner yang disebarluaskan pada responden. Dan data kualitatif, merupakan kondisi atau keadaan pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.

Sementara yang menjadi sumber data pada penelitian ini yaitu data primer ialah data yang didapatkan dengan cara langsung saat penyebaran kuesioner untuk responden pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. Data sekunder ialah data yang telah ada sebelum-sebelumnya, didapatkan pada literatur-literatur, artikel-artikel, serta karya ilmiah.

Populasi dan Sampel

Riduwan (2014:55;58) menyampaikan penafsiran bahwasannya, populasi merupakan daerah generalisasi serta terdiri atas obyek ataupun subyek dan merupakan volume serta keunikan spesifik dan berketetapan bagi peneliti agar mempelajari dan kemudian diambil simpulannya. Berlandaskan penjelasan populasi diatas maka populasi dalam penelitian inipun ialah keseluruhan ASN pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai yang berjumlah 32 orang. Metodologi pengambilan sampel dipakai pada penelitian inipun memakai metodologi sensus yakni keseluruhan bagian populasi menjadi sampel yakni berjumlah 32 orang, kecuali pimpinan atau Camat tidak dijadikan sampel, sehingga total sampel menjadi 31 orang.

Variabel Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X ₁)	1. Komunikasi Ke bawah 2. Komunikasi Ke atas 3. Komunikasi Horisontal	Ordinal
Pendelegasian wewenang (X ₂)	1. Tugas 2. Kekuasaan 3. Pertanggungjawaban	Ordinal
Kinerja pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Keandalan 4. Sikap	Ordinal

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengn kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2009:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghozali, 2009). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *method of successive interval*, Riduan, (2012:30), Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + / \text{scale value} / + 1$$

Teknik Analisis Data

Dalam memastikan sub-sub variabel untuk melihat pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, maka pengujian ini dilaksanakan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dan diawali dulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method succesive interval* (MSI). Analisis jalur dilaksanakan disertai rekomendasi bahwasannya pola hubungan setiap variabel didalam penelitian ialah bersifat korelatif kausalitas.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Komunikasi (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komunikasi (X1)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X1-1	0,916	0,355	Valid	0,866	> 0,6 = reliabel
X1-2	0,865	0,355	Valid		
X1-3	0,883	0,355	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel komunikasi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r Hitung untuk seluruh item lebih besar dari r table (0,355) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,866 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel komunikasi adalah valid dan reliabel.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Pendelegasian Wewenang (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pendelegasian Wewenang (X2)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
X2-1	0,892	0,355	Valid	0,844	> 0,6 = reliabel
X2-2	0,866	0,355	Valid		
X2-3	0,864	0,355	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Pada Tabel 3 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel pendelegasian wewenang (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r Hitung untuk seluruh item lebih besar dari r table (0,355) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,844 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel pendelegasian wewenang adalah valid dan reliabel.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Item	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket	Alpha	Ket
Y1-1	0,886	0,355	Valid	0,888	> 0,6 = reliabel
Y1-2	0,834	0,355	Valid		
Y1-3	0,854	0,355	Valid		
Y1-4	0,887	0,355	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Tabel 4 menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r Hitung untuk seluruh item lebih besar dari r table (0,355) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,888 lebih besar dari 0,6, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel kinerja adalah valid dan reliabel.

Analisis Data Statistik

Gambar 1. Hasil Hubungan dan Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

$$Y = 0.259X1 + 0.748X2 + 0.021\epsilon$$

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan hubungan antara variabel, dimana hubungan korelasi antara komunikasi (X1) dengan pendelegasian wewenang (X2) sebesar 0.906 dengan tingkat hubungan sangat kuat atau sangat tinggi. Sedangkan hasil analisis jalur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh informasi bahwa besarnya pengaruh komunikasi (X1) terhadap kinerja sebesar 0,259 atau 25,9%, dan pendelegasian wewenang (X2) dengan nilai sebesar 0,748 atau 74,8%.

Dari hasil analisis pada variabel independent tersebut didapatkan informasi bahwasannya yang dominan berpengaruh adalah variabel pendelegasian wewenang (X2), dengan nilai sebesar 0,748 atau 74,8%. Pengaruh yang tinggi ini disebabkan penerapan fungsi pendelegasian wewenang dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh simultan komunikasi (X1) dan pendelegasian wewenang (X2) terhadap kinerja sebesar 0,979 atau 97,9%, sedangkan sisanya sebesar 0,021 atau 2,1% di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 5. Hasil Uji F-Hitung

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	243.979	2	121.990	650.926
	Residual	5.247	28	.187	
	Total	249.227	30		
					Sig.
					.000 ^b

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 6. Hasil Uji t-hitung
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.053	.364		.145	.886
	X1	.326	.082	.259	3.999	.000
	X2	1.013	.088	.748	11.538	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengujian Hipotesis

Hasil uji statistik komunikasi (X1) dan pendelegasian wewenang (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 5 hasil uji F-hitung yang menunjukkan hasil sebesar 650.926 sedangkan F-tabel sebesar 3.340 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($650.926 > 3.340$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai $sig < 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi (X1) dan pendelegasian wewenang (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Pada Tabel 6 hasil olahan data diperoleh bahwa komunikasi (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,259 atau 25,9% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

Hasil olahan data pada Tabel 6 juga menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,748 atau 74,8% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa pendelegasian wewenang (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Komunikasi dan Pendelegasian wewenang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Luwuk

Komunikasi antar pegawai di Kantor Kecamatan Luwuk sudah menjadi aktivitas rutin, terlebih dalam kelancaran pekerjaan. Tugas di kantor kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di ketahui memiliki keterkaitan antara satu bidang dengan bidang lainnya, oleh karenanya komunikasi begitu penting dalam memperlancar seluruh pekerjaan di kantor. Tugas yang terselesaikan tentunya menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Hubeis, (2013) bahwa komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi maka organisasi akan macet atau berantakan.

Selain dari komunikasi, juga terdapat pendelegasian wewenang yang terdapat pada Kantor Kecamatan Luwuk. Mengingat luasnya wilayah kerja kecamatan, maka pendelegasian wewenang kepada bawahan sering dilakukan oleh camat Luwuk dalam kegiatan-kegiatan tertentu, guna menjalankan fungsi-fungsi kecamatan sebagai perpanjangan tangan pemerintah kabupaten. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robins (2013:215) bahwa pendelegasian dilakukan dengan memberikan tugas kepada bawahan dan melimpahkan wewenang dalam menyelesaikan tugas-tugas pimpinan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lilir, (2017) yang mengemukakan bahwa komunikasi dan pendelegasian wewenang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini dikarenakan belum maksimalnya komunikasi yang terjalin di Kantor Kecamatan Luwuk. Komunikasi kebawah dalam hal ini komunikasi camat kepada bawahannya belum berjalan dengan baik. Sebagaimana dari tanggapan responden tentang komunikasi kebawah menunjukkan skor dalam kategori sedang. Begitupun dengan komunikasi horizontal dalam hal ini komunikasi antar pegawai, dimana komunikasi belum sepenuhnya terjalin dengan baik, masih terdapat kesalahan-kesalahan kerja yang disebabkan *miss komunikasi* antara pegawai. Hal ini dipertegas dari hasil tanggapan responden menunjukkan skor dalam kategori sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Hubeis, (2013) bahwa komunikasi kebawah dilakukan untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Menurut Hasibuan (2012:57), komunikasi Horizontal merupakan bentuk komunikasi secara mendatar dimana terjadi pertukaran pesan secara menyimpang dan dilakukan oleh dua pihak yang mempunyai kedudukan yang sama, posisi yang sama, jabatan yang selevel maupun eselon yang sama dalam suatu organisasi. Komunikasi bentuk ini selain berguna untuk menginformasikan juga untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan aktivitas. Terbangunnya komunikasi yang baik dalam instansi akan lebih memudahkan terselesainya pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Pendelegasian wewenang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pendelegasian wewenang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan camat Luwuk sebagai penyelenggara pemerintah memiliki tugas mendelegasikan wewenangnya di wilayah kerjanya dalam mewujudkan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik. Mengingat luasnya wilayah kerja kecamatan Luwuk, maka camat menghadapi pekerjaan yang tidak bisa dilaksanakan sendiri, maka camat perlu mendelegasikan kepada bawahannya. Oleh karenanya, camat memberikan kepercayaan kepada pegawai atau bawahannya sebagai penerima wewenang dalam menjalankan tugas dan kekuasaan camat. Bagi pegawai, wewenang yang diberikan oleh camat merupakan tanggungjawab yang besar. Keberhasilan menjalankan wewenang memberikan dampak bagi tingginya kinerja pegawai, karena pegawai mampu menjalankan tugas yang bukan menjadi wewenangnya secara struktural.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robins (2013:215) Pendelegasian memungkinkan pimpinan dapat mencapai yang lebih baik bila mereka menangani setiap tugas dengan sempurna. Delegasi wewenang dari atasan ke bawahan merupakan proses yang diperlukan agar organisasi dapat berfungsi lebih efisien. Delegasi juga memungkinkan pimpinan memusatkan tenaganya pada tugas – tugas prioritas yang lebih penting. Di lain pihak delegasi memungkinkan bawahan untuk tumbuh dan berkembang bahkan dapat digunakan sebagai alat untuk belajar dari kesalahan. Hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahruzi, (2018) mengemukakan bahwa pendelgasian wewenang camat kepada pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang diberikan wewenang memiliki tanggung jawab yang besar, sehingga kinerjanya lebih meningkat dari sebelumnya.

Simpulan

1. Secara simultan komunikasi dan pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.
2. Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.
3. Secara parsial pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai.

Didasarkan pada simpulan tersebut dapat di sarankan bahwa:

1. Disarankan kepada Camat Luwuk Kabupaten Banggai agar lebih memperbaiki komunikasi di dalam organisasi, khususnya komunikasi atasan ke bawahan dan pegawai ke pegawai lainnya, karena dari hasil pengujian menunjukkan pengaruh yang rendah.
2. Disarankan kepada Camat Luwuk Kabupaten Banggai agar tetap memberikan wewenang kepada bawahan dalam membantu tugas-tugas camat, karena dari hasil penelitian menunjukkan pendelagasian wewenang memiliki pengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- Fahruzi, Andri (2018). *Pengaruh pendelegasian wewenang dan komunikasi oleh camat terhadap efektivitas Kerja pegawai Di kecamatan cimerak Kabupaten Pengandaran*. Jurnal DINAMIKA Vol.5, No.01 (2018)
- Fajar,M (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Bandung
- Ghozali, Imam. (2009). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “*. Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.BumiAksara
- Istifari, Osi (2016); *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Guru: Studi kasus pada Madrasah Pembangunan UIN Jakarta (Skripsi)*. Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen . Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Lilir, Kristifany Anastasia (2017). *Analisis Pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi kasus*

- pada PT.PLN (persero) wilayah suluttenggo*).Jurnal EMBA (Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi) Vol.5, No.02 (2017).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkuprawira, Shafri dan Hubeis, Aida Vitayla (2013). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prihantoro, Agung (2012). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusiamelalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. (Studi kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati). Jurnal UNIMUS. Vol.8, No.02 Maret-Agustus 2012.
- Riduwan, (2012). *Metodologi Penelitian*. PT. Salemba Empat, Jakarta
- Robbins,. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan, (2014). *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Stoner, (2012). *Organization*. PT. Prenada Media Group
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suprpto (2011). *Manajemen Sumber Daya*. PT. Cipta Rineka, Jakarta
- Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suyadi. (2012). *Panduan Penelitian Tindakan Kelas*. Jogjakarta: DIVA Press