

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

SKRIPSI

OLEH :

EKTY LOVENDA

158320028



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

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

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



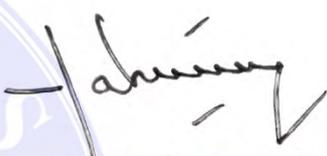
OLEH :
EKTY LOVENDA
158320028

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Tanggungjawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara
Nama : EKTY LOVENDA
NPM : 158320028
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE.M.Si
Pembimbing I


H. Svalriandy, SE.M.Si
Pembimbing II


Dr. Hisan Efendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Priyadi, SE.MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05 April 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 April 2019



Ekty Lovenda
(Ekty Lovenda)

158320028

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Tanggung jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara”. Jenis data pada penelitian ini adalah Asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 296 orang. Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang diteliti sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *random* sampling dengan *error* 0,10. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen: studi dokumentasi, wawancara dan angket (kuesioner). Berdasarkan hasil uji t variabel pendelegasian wewenang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,198 > t_{tabel}$ 1,933 dan nilai signifikan $0,031 < 0,05$ dan Variabel Tanggung jawab memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $10,072 > t_{tabel}$ 1,933 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Pendelegasian wewenang maupun Tanggung jawab berpengaruh positif signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Efektivitas kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh Pendelegasian wewenang (X1) dan Tanggung jawab (X2) dapat dilihat pada nilai *Adjusted R square* sebesar 609 atau 60,9% terhadap variabel dependen yaitu Efektivitas kerja (Y) secara simultan berpengaruh signifikan. Sedangkan sisanya 39,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Pendelegasian wewenang, Tanggung jawab, Efektivitas Kerja*

ABSTRACT

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

Keywords: Delegation authority, Responsibility and the work of Effectiveness

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil ‘Alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam skripsi ini adalah **“Pengaruh Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab terhadap Efektivitas kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.”**

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan skripsi ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen. Sesungguhnya penelitian ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang saya sayangi dimana karena doa, usaha dan motivasi yang keduanya berikan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, MSc, selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Adelina Lubis SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya dan memberikan masukan-masukan dalam membimbing penulis saat mengerjakan skripsi ini.
6. Bapak H. Syahriandy. SE. MSi, selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktunya dan memberikan masukan-masukan dalam membimbing penulis saat mengerjakan skripsi ini.

7. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE.M.Si, selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan skripsi ini.
8. Ibu dr.Yusti Novalia yang telah banyak membantu saya dalam memberikan informasi dan kemudahan selama saya melakukan penelitian di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
9. Seluruh dosen/staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Untuk seluruh pegawai/karyawan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Untuk *My Squad* sesama pejuang skripsi T.siti Nurhaliza, Nurul Faradila, Maria Elisabeth Marpaung, Yunita Wulansyaputri dan Nurlisah yang selalu memberi dukungan, semangat, dan bantuan untuk penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Untuk *My Best friend* Tartila Deandra yang juga selalu jadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan angkatan 2015 khususnya Manajemen B, atas kebersamaannya selama masa perkuliahan.

Terimakasih dan mohon maaf apabila ada penulisan yang kurang berkenan, penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya.

Medan, April 2019

Ekty Lovenda

158320028

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1 Efektivitas Kerja	7
2.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja	7
2.1.2 Kriteria Untuk Mengukur Pencapaian Efektivitas	8
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	9
2.1.4 Indikator Efektivitas Kerja	10
2.2 Pendelegasian Wewenang	11
2.2.1 Pengertian Pendelegasian Wewenang	11
2.2.2 Hambatan Pendelegasian Wewenang	11
2.2.3 Pendelegasian Wewenang yang Efektif	13
2.2.4 Asas Pendelegasian Wewenang	13
2.2.5 Indikator Pendelegasian Wewenang	14
2.3 Tanggung Jawab	15
2.3.1 Pengertian Tanggung Jawab	15
2.3.2 Macam – Macam Tanggung Jawab	16
2.3.3 Aspek-aspek Tanggung Jawab	17

2.3.4 Indikator Tanggung Jawab.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu.....	18
2.5 Kerangka Konseptual	20
2.6 Hipotesis Penelitian.....	21

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	22
3.3 Populasi dan Sampel.....	23
3.2.1. Populasi	23
3.2.2. Sampel	23
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.5 Jenis dan Sumber Data	27
3.5.1 Jenis Data	27
3.5.2 Sumber Data	27
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.7 Uji validitas dan Uji Reabilitas Instrumen Penelitian.....	29
3.7.1 Uji Validitas	29
3.7.2 Uji Reabilitas.....	29
3.8 Teknik Analisis Data	30
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	30
3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.8.1.3 Uji Multikolinieritas.....	31
3.8.2 Uji Statistik	32
3.8.3. Uji Hipotesis	33
3.8.3.1 Uji Parsial.....	33
3.8.3.2 Uji Simultan	33
3.8.3.3 Uji Korelasi Determinasi	34

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	35

4.1.2 Visi dan Misi	37
4.1.2.1 Visi pembangunan kesehatan daerah	37
4.1.2.2 Misi pembangunan kesehatan daerah.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi.....	39
4.1.4 Deskripsi Tugas.....	40
4.2 Hasil Penelitian	52
4.2.1 Penyajian Data Responden.....	53
4.2.2 Penyajian data Angket Responden	54
4.2.2.1 variabel Pendelegasian wewenang.....	54
4.2.2.2 variabel Tanggung jawab	56
4.2.2.3 variabel Efektivitas kerja.....	59
4.2.3 Uji Instrumen.....	62
4.2.3.1 Uji validitas	63
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	64
4.2.4 Uji Normalitas	65
4.2.4.1 Uji Multikolonieritas.....	67
4.2.4.2 Uji Heterokedastisitas	69
4.2.5 Uji Regresi linier berganda.....	70
4.2.6 Uji Hipotesis	71
4.2.6.1 Uji Simultan (uji F).....	71
4.2.6.2 Uji Parsial (uji t).....	72
4.2.6.3 Uji Koefisien determinasi (R^2).....	74
4.2.7 Pembahasan	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III.1Jadwal Penelitian.....	22
Tabel III.2Populasi	23
Tabel III.3Defenisi Operasional Variabel.....	25
Tabel III.4Skala Pengukuran Likert.....	28
Tabel IV.1 Usia responden.....	53
Tabel IV.2 Jenis kelamin responden	53
Tabel IV.3 Pendidikan terakhir responden.....	54
TabelIV.4 Atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	54
Tabel IV.5 Saya memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat saya bekerja	55
Tabel IV.6 Saya berusaha memaksimalkan kinerja agar atasan melihat kualitas kerja yang saya kerjakan.....	55
Tabel IV.7 Sayamemanfaatkanwaktudengansebaikmungkinuntuk menyelesaikan tugas.....	56
Tabel IV.8 Sayamemilikisikapdankesadarantinggidan menunjukkanrasatanggunjawabterhadappekerjaan.....	56
Tabel IV.9 Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan.....	57
Tabel IV.10 Saya menerima resiko dari tindakan yang saya lakukan	57
Tabel IV.11 Saya dengan tekun dan berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.....	58
Tabel IV.12 Saya memberikan pelayanan yang optimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.....	58
Tabel IV.13 Selambekerja, hasilpekerjaansayalebihbaikbila dibandingkandenganwaktu yang lalu.	59
Tabel IV.14 Sayapribadisangatterlibatdenganpekerjaansaya.....	59
Tabel IV.15 Untukpeningkatankualiasumberdayamanusiasering	

diberikanpelatihankerja.....	60
Tabel IV.16 Sayadanrekankerjasalingbekerjasamauntukmenyelesaikan tugas yang diberikanolehatasan.....	60
Tabel IV.17 Lingkungan yang nyaman,bersih,rapi dan fasefitas yang memadai membuat semangat kerja saya meningkat	61
Tabel IV.18 Saya berada diruang kerja saat masih jam kerja.....	62
Tabel IV.19 HasilUjiValiditas variabel Pendelegasian wewenang.....	63
Tabel IV.20 Hasil Uji Validitas variabel Tanggung jawab.....	63
Tabel IV.21 Hasil Uji Validitas variabel Efektivitas kerja	64
Tabel IV.22 HasilUjiReliabilitas X1,X2,Y	64
Tabel IV.23 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel IV.24 HasilUjiMultikolinearitas	68
Tabel IV.25 HasilUjiRegresi Linear Berganda.....	70
Tabel IV.26 Hasil UjiSimultan (Ui F)	71
Tabel IV.27 Hasil UjiParsial (Uji t).....	73
Tabel IV.28 HasilUji KoefisienDeterminasi (R^2).....	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.2 Histogram	66
Gambar 4.3 Normal Probability Plot	67
Gambar 4.4 Grafik Scatterplot	69



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki target tertentu yang harus dicapai. Dalam pencapaian targetnya, perusahaan atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Potensi sumber daya manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan atau instansi pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian Pendelegasian Wewenang dan Tanggung jawab yang baik. Sehingga setiap karyawan atau pegawai dapat menghasilkan Efektivitas Kerja.

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

Perusahaan yang mempunyai organisasi yang baik dan teratur kemungkinan besar tidak akan mengalami hambatan dalam mengerjakan tugasnya dan begitu pula sebaliknya. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan.

Menurut Hasibuan (2017:70) Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.

Hubungan organisasi itu sangat penting bagi karyawan untuk melakukan tugasnya agar mencapai efektivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh pihak perusahaan, bila organisasi itu berjalan dengan baik pada perusahaan maka karyawan secara tidak langsung dapat melakukan tugasnya dengan maksimal, sehingga akan berdampak bagi kelangsungan dan perkembangan perusahaan.

Sondang P. Siagian (2008:3) menyatakan bahwa efektivitas berkaitan erat bukan hanya dengan penggunaan sumber daya, dana dan prasarana kerja akan tetapi juga dengan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam batas waktu yang telah ditetapkan untuk pencapaiannya

Bagi seorang pemimpin, kemampuan untuk menggerakkan karyawan atau bawahan untuk melakukan tugasnya dengan baik, menjadi hal yang fundamental agar tercapainya target kerja yang diinginkan. Setiap karyawan atau pegawai harus siap menghadapi berbagai pekerjaan dan tuntutan yang didelegasikan kepadanya. Saat seorang pimpinan memberikan tanggung jawab kepada pekerja, maka hal inilah yang harus dimanfaatkan pekerja agar dapat mengimprovisasi dan mengaplikasikan kemampuan yang dimilikinya. Tentu hal ini akan berdampak pada target kerja dan prestasi kerja seorang karyawan karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Tanggung jawab ini timbul karena adanya hubungan antara atasan (*delegator*) dan bawahan (*delegate*), dimanan *delegator* (atasan) mendelegasikan

sebagian wewenang (pekerjaan)-nya kepada *delegate* (bawahan) untuk dikerjakan (Hasibuan,2017:70).

Berdasarkan pengamatan penulis,ada beberapa fenomena yang harus diperhatikan mengenai pelaksanaan Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.Pegawai sering sekali diberikan kewenangan dan tanggung jawab yang harus dikerjakan akan tetapi tidak menerima perintah dari atasan secara langsung melainkan meminta pihak yang kurang berkapsitas untuk menyampaikan adanya pendelegasian wewenang dan pemberian tanggung jawab sehingga pegawai sulit meyakini kebenaran informasi yang didapatkan.

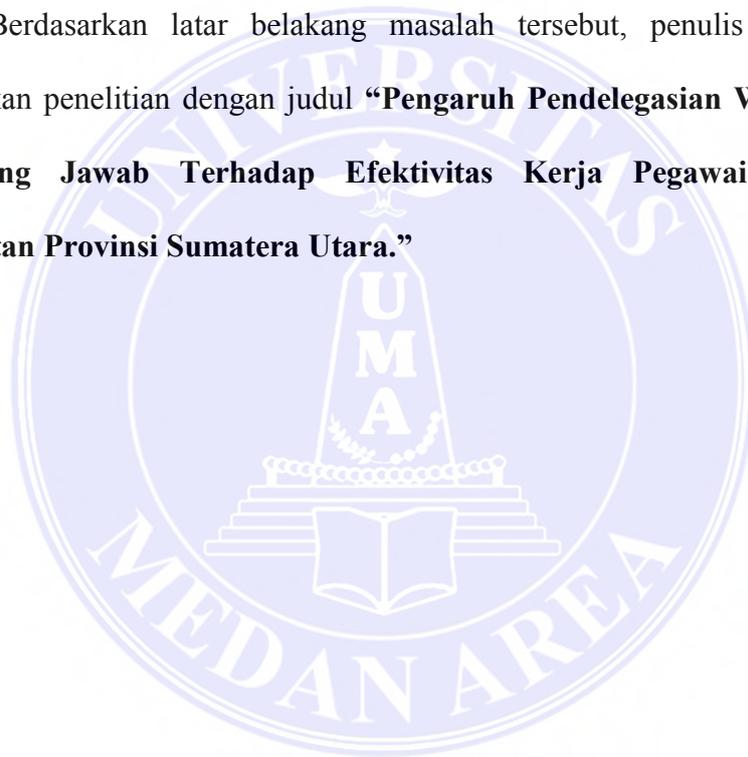
Kemudian pegawai berharap pemberiaan tugas lebih adil dan merata pada masing masing divisi dan beban tanggung jawab pegawai bertambah karena merasa jarang menerima bimbingan langsung dari masing-masing atasan atas kejelasan perencanaan kerja, prosedur kerja, penetapan waktu penyelesaian tugas sehingga pegawai dapat memperkirakan tugas mana yang harus didahulukan dan menyelesaikan tugas-tugas penting lainnya agar sesuai dengan *deadline* yang ditetapkan

Oleh sebab itu pimpinan harus memiliki sikap adil dan bijaksana dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab sesuai kapasitasnya sehingga struktur, fungsi dan tugas dari organisasi yang sesungguhnya berjalan Efektif dengan semestinya.

Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara merupakan sebuah organisasi yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan provinsi/daerah dan tugas pembantuan, yang ditugaskan

kepada daerah provinsi dalam lingkup kebijakan teknis, koordinasi, advokasi, pembinaan, monitoring, evaluasi, pengendalian, sinkronisasi dan sinergitas dibidang Kesehatan Masyarakat, bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit, bidang Pelayanan Kesehatan, bidang Sumber Daya Kesehatan dan tugas pembantuan. Sesuai peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 29 pasal 7 Tahun 2013 tentang organisasi, Tugas, Fungsi dan uraian tugas unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.”**



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pendelegasian Wewenang berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Tanggungjawab berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Pendelegasian Wewenang dan Tanggung jawab berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Pendelegasian Wewenang berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah Tanggung jawab berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah Pendelegasian Wewenang dan Tanggung jawab berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penyusunan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Menghasilkan bahan untuk menyusun skripsi yang merupakan tugas akhir kuliah difakultas ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area dan diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta wawasan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat mengaplikasikan ilmu akademis didunia kerja nanti.

2. Bagi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dalam upaya meningkatkan Efektivitas Kerja yang lebih baik dan menjadi bahan evaluasi oleh pihak terkait yang langsung berhubungan dengan pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

3. Bagi Akademik

Dapat melengkapi bahan referensi dan literatur bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area serta Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Tanggung jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Efektivitas kerja

Sondang P. Siagian (2008:3) Menyatakan bahwa efektivitas berkaitan erat bukan hanya dengan penggunaan sumber daya, dana dan prasarana kerja akan tetapi juga dengan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam batas waktu yang telah ditetapkan untuk pencapaiannya.

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

Kemudian menurut pendapat Misnawati (2016:2596) Efektivitas kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Suprayetno (2008:13) Efektivitas kerja merupakan kemampuan organisasi dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang tersedia dalam memahami akan visi dan misi organisasi di dalam usaha mencapai hasil kerja yang tepat pada waktunya, dan bagaimana memelihara kualitas kehidupan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2012:7) dalam Paulina (2016:59) Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain memilih pekerjaan yang tepat untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Kriteria Untuk Mengukur Pencapaian Efektivitas

Adapun kriteria atau ukuran mengenai pencapaian tujuan efektif atau tidak, sebagaimana dikemukakan oleh S.P. Siagian (2008:77), yaitu:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan.
- e. Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja.

- f. Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi.
- g. Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarnya, karena dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya.
- h. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingatkan sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

2.1.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Misnawati (2016:2595) Faktor - faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi yaitu:

1. Waktu
2. Tugas
3. Produktivitas
4. Motivasi
5. Evaluasi kerja
6. Pengawasan
7. Lingkungan kerja
8. Perlengkapan dan fasilitas kerja

2.1.4 Indikator Efektivitas Kerja

Indikator yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut (Hasibuan,2009: 223)

1. Kuantitas, merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang dapat atau dialaminya selama bekerja.
2. Keterlibatan kerja, merupakan suatu perlakuan yang membuat pegawai merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat pegawai bertanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukannya.
3. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia,dipelukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan.Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal.Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian kerja.
4. Kerjasama,merupakan sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih agar dapat mencapai tujuan ataupun target yang diinginkan.
- 5.Semangat kerja,merupakan cerminan dan kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau sekelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya.
6. Disiplin,merupakan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan-peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak, pada akhirnya ditujukan untuk mencapai efektivitas kerja.

2.2 Pendelegasian Wewenang

2.2.1 Pengertian Pendelegasian Wewenang

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

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

2.2.2 Hambatan Pendelegasian Wewenang

Menurut Suprihanto (2018:72) Hambatan dalam Pendelegasian Wewenang disebabkan antara lain sebagai berikut:

1. Tidak percaya kepada orang lain. Ada seseorang pemimpin yang mempunyai sifat tidak percaya pada orang lain termasuk kepada anak buahnya sendiri. Akibatnya, bila ada pemimpin seperti ini, dia tidak akan bersedia menyerahkan tugas – tugasnya kepada pihak lain meskipun hanya sebagian saja.
2. Takut tersaingi. Ada pula seorang pemimpin yang tidak mau menyerahkan sebagian tugasnya kepada orang lain karena takut tersaingi, apalagi oleh bawahannya. Pemimpin seperti ini akan mempunyai anggapan bahwa dengan menyerahkan sebagian tugasnya kemungkinan besar bawahannya akan lebih mampu bila dibandingkan dengan dirinya. Jadi, jika hal ini terjadinya, akan mengurangi akan menurunkan kewibawaannya. ini biasanya dialami

- oleh seseorang pemimpin yang memiliki tipe tidak atau kurang percaya diri.
3. Terlalu percaya pada diri sendiri. Adapun yang dimaksud adalah bahwa pemimpin tersebut terlalu percaya pada kemampuan diri sendiri secara berlebihan. Pemimpin seperti ini akan merasa bahwa semua tugas yang menjadi tanggungjawabnya akan mampu dikerjakannya sendiri tanpa bantuan orang lain. Mereka lupa bahwa manusia memiliki berbagai keterbatasan. Jadi, apabila pekerjaannya semakin banyak dengan masalah yang semakin kompleks, bukan keberhasilan yang akan diperoleh, melainkan sebaliknya, yaitu akan menjumpai kegagalan.
 4. Takut untuk bertanggungjawab. Meskipun seseorang pemimpin telah mendelegasiakan Wewenang kepada bawahannya, Tanggungjawab itu tetap ada dipundak pemimpin tersebut. Jadi apabila dalam pelaksanaan tugas terjadi kesalahan, pemimpin yang harus mempertanggungjawabkan, bukan bawahannya. Dengan adanya tanggungjawab yang tidak dapat dilimpahkan kepada orang lain. Menyebabkan ada diantara para pemimpin yang tidak tersedia atau enggan mendelegasikan wewenang kepada oranglain sebab merasa khawatir jangan-jangan terjadi kesalahan dalam penyelesaian tugas tersebut.

2.2.3 Pendelgasian Wewenang yang Efektif

Menurut pendapat sucahyowati (2017:93)Delegasi Wewenang yang Efektif yaitu:

1. Memutuskan mana pekerjaan yang akan didelegasikan, karena tidak semua pekerjaan dapat didelegasikan.
2. Memutuskan siapa yang akan memperoleh penugasan,dengan beberapa pertimbangan:waktu yang dipunyai karyawan,kemampuan yang dimiliki karyawan dan kesempatan yang akan dimanfaatkan oleh karyawan.
3. Mendelegasikan tugas disertai dengan informasi dan pemberian wewenang yang cukup dan bentuk hasil yang diharapkan.
4. Menetapkan feedback untuk memonitor kemajuan yang dicapai oleh bawahan.

2.2.4 Asas Pendelegasian Wewenang

Menurut pendapat Hasibuan (2017:75) Dalam pendelegasian Wewenang *delegator* perlu memperhatikan beberapa asas yaitu:

1. Asas kepercayaan
2. Asas delegasi atas hasil yang diharapkan
3. Asas penentuan fungsi atau asas kejelasan tugas
4. Asas rantai berkala
5. Asas tingkat wewenang
6. Asas kesatuan komando
7. Asas keseimbangan wewenang dan tanggung jawab
8. Asas pembagian kerja

9. Asas efisiensi
10. Asas kemutlakan tanggung jawab (*principle of absoluteness of responsibility*).

2.2.5 Indikator Pendelegasian Wewenang

Menurut Hasiabuan (2017:70) Indikator dari Pendelegasian Wewenang yaitu:

1. Tugas

Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Adanya tugas akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

2. Kekuasaan

Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.

3. Kualitas kerja

kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.

4. Pemanfaatan waktu

Memanfaatkan waktu seefisien mungkin agar dapat melakukan hal yang lain untuk menambah produktifitas. Dan juga meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melakukan tugas.

2.3 Tanggung jawab

2.3.1 Pengertian Tanggung jawab

Menurut Hasibuan (2017:70) "Tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusahna untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya".

Menurut Nitisemito (2006:169) Tanggung Jawab adalah dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum.

Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, seperti bahwa produktivitas tidak hanya semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar perannya Bukhori, Zainun (2007: 88), Dalam Suwardi dan Amin. W (2010:101).

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

2.3.2 Macam-macam Tanggung Jawab

Menurut Mohammad, Mustari (2011:26) Macam-macam tanggung jawab antara lain:

a. Tanggung Jawab Personal

Orang yang bertanggung jawab ini sepenuhnya tindakan sukarela. Bertanggung jawab disebabkan seseorang itu memilih untuk bertindak atau berbicara atau mengambil posisi tertentu sehingga ia harus bertanggung jawab.

Adapun ciri-ciri orang yang bertanggung jawab ialah:

1. Memilih jalan lurus
2. Selalu memajukan diri sendiri
3. Menjaga kehormatan diri
4. Selalu waspada
5. Memiliki komitmen pada tugas
6. Melakukan tugas dengan standar yang baik
7. Mengakui semua perbuatannya
8. Menepati janji
9. Berani menanggung resiko atas tindakan dan ucapannya.

b. Tanggung Jawab Moral

Tanggung jawab moral biasanya merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Orang yang tidak taat terhadap kewajibannya-kewajiban moral kemudian mejadi alasan untuk diberikannya hukuman.

c. Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab dimana manusia saling memberi dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat yang lain, selain itu tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab yang merupakan sifat- sifat yang perlu dikendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

2.3.3 Aspek-aspek Tanggung jawab

Menurut Josephon.dkk (2003:103) Dalam Dewi, febrina putri (2016:10) Menjelaskan bahwa Tanggung jawab mempunyai beberapa aspek yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berani menanggung konsekuensi
2. Kontrol diri
3. Menentukan tujuan dan membuat perencanaan
4. Memilih sikap Positif
5. Mandiri
6. Melakukan Kewajiban
7. Mencapai hasil yang baik
8. Bersikap Proaktif
9. Tekun
10. Reflektif

2.3.4 Indikator Tanggung jawab

Menurut Nurdin(2018:21) Indikator tanggung jawab:

1. Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

2. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu.
3. Berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil.
4. Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi.
5. Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yang terdiri dari variabel pendelegasian wewenang, Tanggung jawab dan Efektivitas kerja sebagai variabel terikat.

Dibawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi penulis dalam penelitian ini :

Tabel II.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hamdan Rasheed Al-Jammal (2015)	<i>The impact of the delegation of authority on employees' performance at great Irbid municipality: case study</i>	Pendelegasian wewenang (X1) kinerja (Y)	Pendelegasian wewenang mengembangkan hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berada di peringkat pertama kemampuan delegasi untuk meningkatkan tingkat kinerja karyawan menggunakan peringkat kinerja akhir yang dilakukan di kota gread irbid
2	Asrima juli (2010)	Pengaruh sistem Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan	Pendelgasian Wewenang (X1) Efektivitas Kerja (Y)	Hasil uji t (secara individual) menunjukkan bahwa sistem pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan terlihat pada Koefisien determinasi sebesar 25,1%

3.	Ahmad bahroini(2016)	Analisis pengaruh Iklimkerjasama, Tanggung jawab dan sasaran kerja terhadap kinerja pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung	Iklim kerjasama(X1) Tanggung jawab (X2) Sasaran kerja (X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian bahwa iklim kerja sama,tanggung jawab dan sasaran kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000 dengan nilai R^2 sebesar 0,733 atau 77,3%. Iklim kerjasama memiliki pengaruh sebesar 49,9%,tanggung jawab memiliki pengaruh sebesar 27,9% sedangkan sasaran kerja memiliki pengaruh sebesar 27,5%.
4.	Nurdin Yusuf (2018)	Pengaruh kepemimpinan, Tanggung jawab,Kedisiplinan dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di UniversitasGorontalo	Kepemimpinan (X1) Tanggung jawab (X2) Kedisiplinan (X3) Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan bahwa faktorKepemimpinan, Tanggung jawab ,Kedisiplinan dan Kerjasama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai dan secara parsial ke empat faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Universitas Gorontalo.
5.	Josep Teryima Sev (2017)	<i>Effective delegation of authority as a strategy for task accomplishment and performance enhancement in business organizations- an empirical survey of flour mills of Nigeria plc, Lagos-Nigeria</i>	Efektivitas Pendelegasian wewenang(X1) Peningkatan Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil uji hipotesis Efektivitas pendelegasian wewenang berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja dengan F hitng sebesar 9,457 dengan sig sebesar $0,000 < 0,05$. Efektivitas pendelegasian wewenang dengan nilai R^2 berpengaruh sebesar 381 atau 38,1% .
6.	Hazairin habe (2008)	Pengaruh pendelegasian wewenang dalam meningkatkan Efektivitas kerja karyawan pada PT.Telekomunikasi (Persero) cabang Lampung	Pendelegasin wewenang (X1) Efektivitas Kerja (Y)	pengaruh pendelegasian wewenang dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan berpengaruh sebesar 20,83 %. Hasil analisis kuantitatif diperoleh $r_{Hitung} = 0,955$, kemudiandibandingkan dengan nilai tabel menggunakan taraf signifikan 5 % = 0,254.

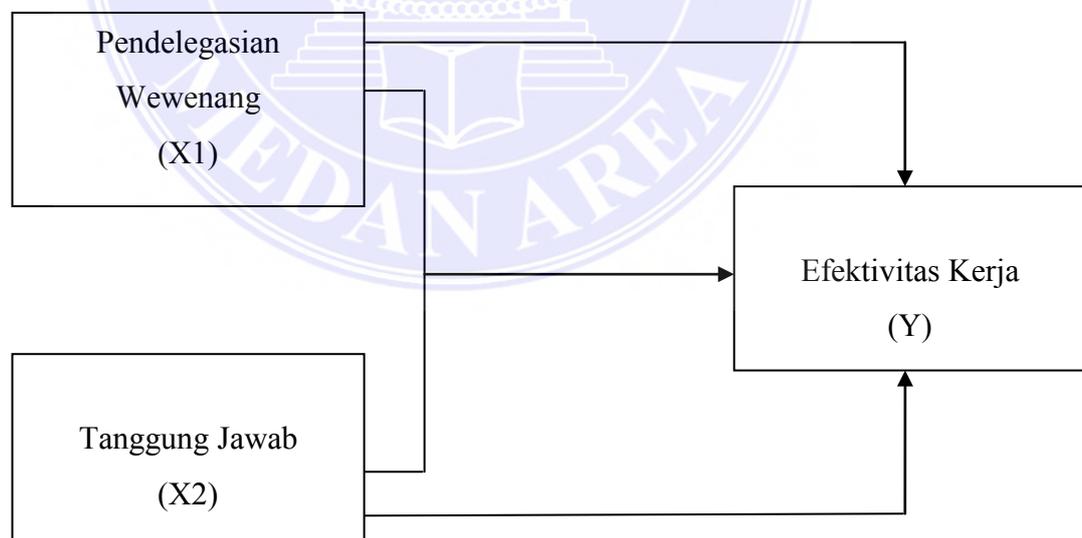
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertuang dalam tinjauan pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dari kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternatif solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan (Hamid, 2010:89).

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Pendelegasian Wewenang (X1), Tanggung Jawab (X2) sebagai variabel bebas dan Variabel Efektivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Pada penulisan ini, penulis menyusun kerangka konseptual agar lebih mempermudah dalam penulisan, pembahasan yang sistematis, sehingga penelitian yang dilakukan lebih terarah dan saling berkaitan satu dengan yang lainnya.

Di bawah ini merupakan kerangka Konseptual dalam penelitian ini :

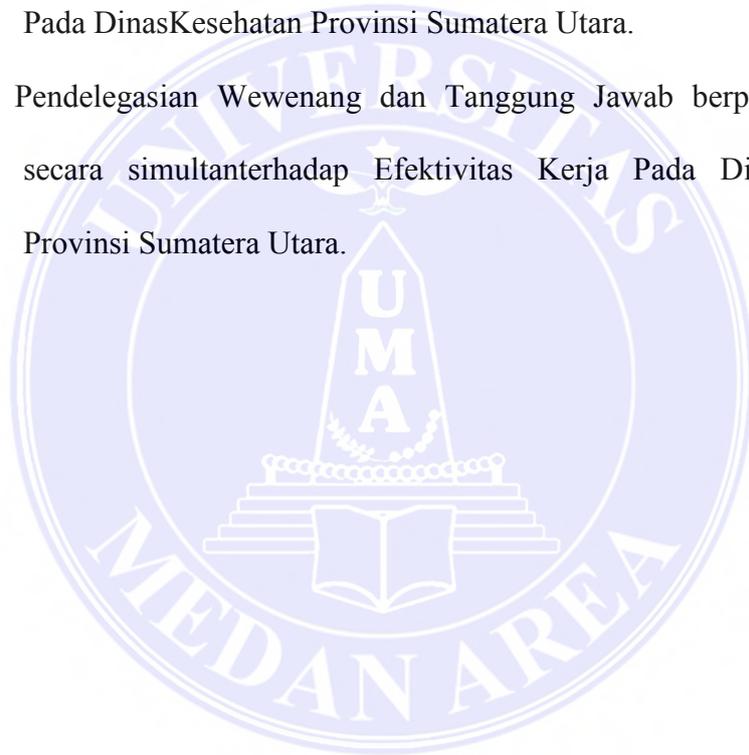


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:63), Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
- H2: Tanggungjawab berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
- H3: Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab berpengaruh positif secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu menurut Sugiyono (2016:37).

3.2 Lokasi Penelitian dan waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera utara yang beralamatkan di Jalan Prov.H.Yamin SH No.41AA, Kota Medan, Sumatera Utara 20232. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel III.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
		2018	2018	2019	2019	2019	2019
1	Penyusunan Proposal						
2.	Seminar Proposal						
3.	Pengumpulan Data						
4.	Pembagian Kuesioner						
5.	Seminar Hasil						
6.	Pengajuan Meja Hijau						
7.	Meja Hijau						

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 296 pegawai tetap dengan perincian sebagai berikut:

Tabel III.2
Populasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

No	Divisi	Jumlah Pegawai
1.	Sekretariat	50
2.	Bidang Kesehatan Masyarakat	21
3.	Bidang Sumber Daya Kesehatan	70
4.	Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit	80
5.	Bidang Pelayanan Kesehatan	75
Total		296

Sumber data :Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara 201

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) menjelaskan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi

tersebut dengan catatan bahwa sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif.

Prosedur penarikan sampel pada penelitian ini mengacu pada rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{296}{1+296(0,10)^2}$$

$$n=74,74$$

$$n= 75 \text{ Responden}$$

Dimana:

n= Jumlah Sample

N=Jumlah Populasi

e= Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*) yaitu 10%

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 75 Responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik Random sampling. Menurut sugiyono (2008:29) Menjelaskan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan kepada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

3.4 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi opsional untuk masing- masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel III.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pendelegasian wewenang (X1)	Sebagai penugasan wewenang, kuasa dan tanggungjawab formal organisasi kepada orang lain yang ada didalam organisasi (Nugroho, 2017:56)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas 2. Kekuasaan 3. Kualitas kerja 4. Pemanfaatan waktu Hasibuan (2017:70)	Likert
Tanggung Jawab (X2)	Keharusahna untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. (Hasibuan ,2017:70)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. 2. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu. 3. Berani menanggung resiko 4. Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi. 5. Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas. Nurdin(2018:21)	Likert

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

3.5 Jenis Dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada seluruh pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

b. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata kata dan gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

3.5.2 Sumber Data

Arikunto (2010:172) menjelaskan “yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.”Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya. Dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara langsung dengan seluruh pegawai pada di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, internet, dan literatur.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan beberapa teknik.

Teknik yang digunakan dalam penelitian lapangan (*Field research*) yaitu:

a. Pengamatan (*Observation*)

Mengadakan penelitian secara peninjauan langsung terhadap objek yang diteliti dan mencatat tanpa ikut berpartisipasi langsung. Dalam penelitian ini penulis mengamati seluruh pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara bekerja setiap harinya.

b. Wawancara (*Interview*)

Data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.

c. Angket (*Questionnaire*)

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden (nasabah) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*.

Berikut ini adalah bobot penilaian dari skala Likert yang ditentukan oleh peneliti berdasarkan teori Sugiyono (2014:168).Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.4

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2016:172), Instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 19.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014:64) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali.

Menurut siregar (2014:57) Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,6. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinearitas dan gejala normalitas.

Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar error. Jika terdapat multikolinearitas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Tujuan dari uji normalitas untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian

normalitas dapat dilihat dari grafik normal *probability plot*. Apabila variabel berdistribusi normal, maka penyebaran plot akan berada di sekitar dan disepanjang garis empat.

3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013:139).

Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot dan uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi Heteroskedastisitas menurut Ghozali (2013:139)

3.8.1.3 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah menguji model regresi apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara

sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\alpha = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\alpha = 5\%$, maka ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.8.2 Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2009:204) sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Efektivitas Kerja

β_0 : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja

β_2 : Koefisien regresi Tanggungjawab terhadap Efektivitas Kerja

x_1 : Pendelegasian Wewenang

x_2 : Tanggungjawab

e : Error

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-f) dan uji koefisien determinasi.

3.8.3.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 10% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengujian :

$t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}} = H_0$ ditolak, H_1 diterima.

$t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}} = H_0$ diterima, H_1 ditolak.

3.8.3.2 Uji Simultan (Uji-f)

Uji-f digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, dengan batas toleransi kesalahan (*standart error*) 10% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengujian :

$f_{\text{Hitung}} > f_{\text{Tabel}} = H_0$ ditolak, H_1 diterima.

$f_{\text{Hitung}} < f_{\text{Tabel}} = H_0$ diterima, H_1 ditolak.

3.8.3.3 Uji Korelasi Determinasi (R^2)

Siregar (2014:252) menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak cukup kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pada tahun 1995 organisasi kesehatan ini sudah terbentuk yang pada waktu itu bernama pengawas/Kepala Dinas Kesehatan Sumut. Organisasi itu masih bersatu dengan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Medan. Pada waktu itu, organisasi ini belum memiliki gedung sendiri.

Kemudian atas usaha Dr. I Made Bagiastara sebagai pimpinan organisasi ini, maka pada pertengahan Oktober 1957 pengawas atau kepala bagian Dinas Kesehatan Sumatera Utara ini mempunyai gedung sendiri yang beralamat di jln. Prof. H. M. Yamin, SH no. 41 AA Medan. Kantor wilayah Kesehatan Departemen RI sudah dibentuk sejak Indonesia merdeka. Untuk tingkat provinsi, organisasi ini disebut inspeksi kesehatan (ISKES).

Pada tahun 1950 organisasi kesehatan ini telah mulai dirintis dan pada saat itu dipimpin oleh gubernur KDH Sumatera Utara. Pada tahun 1975 nama organisasi ini resmi menjadi Dinas Kesehatan Dati I Sumatera Utara. Secara ringkas sejarah penting dalam berdirinya organisasi ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada tahun 1952-1953 organisasi ini diberi nama Inspeksi Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.
2. Pada tahun 1954 nama Inspeksi Kesehatan ini diganti menjadi Jawatan Kesehatan Rakyat Provinsi Sumatera Utara dan Aceh.

3. Pada tahun 1954 itu juga diadakan persiapan likuidasi (pemisahan) Inspeksi Kesehatan Sumatera Utara dan Aceh. Maka pada tahun 1955, seperti yang telah pernah dikemukakan diatas ,terbentuklah pengawas/kepala Dinas Kesehatan Utara yang dipimpin oleh Dr. I Made Bagiastara sampai 1957.
4. Pada tahun 1957-1961 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Kumpulan Pane.
5. Pada tahun 1961-1963 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Moerdaso.
6. Pada tahun 1963-1965 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Soejipto Gondo Maid Jojo.
7. Pada tahun 1965-1966 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Irsan
8. Pada tahun 1966-1967 Kepala Dinas Kesehatn Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Ordon.
9. Pada tahun 1967-1968 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr, Hulman Tobing.
10. Pada tahun 1968-1972 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Paruhum Daulay
11. Pada tahun 1972-1981 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Mangasa Siregar, M, COMM.H.
12. Pada tahun 1981-1984 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Helmin Djafar, DFTH.
13. Pada tahun 1984-1989 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. M Hariadi.

14. Pada tahun 1989-22 februari 1993 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Hadi Santoso, Kolonel CKM
15. Pada tahun 22 Februari 1993-28 April 1997 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Masroel Siregar
16. Pada tahun 23 Agustus 1993-28 April 1997 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Syarifuddin Munthe.
17. Pada tahun 28 April 1997-04 Februari 2008 Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Hj. Fatni Sulani, DTM dan H, M.si
18. Pada tahun 04 Februari 2008-03 Juli 2012 Kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. Candra Safei, Sp. OG
19. Pada 03 juli 2012 – 2018 kepala Dinas Kesehatan Sumatera Utara dipimpin oleh Dr. rr. Siti Hartati Surjantini, M.kes
20. Kepala Dinas Kesehatan saat ini Drs.Agustama.APT,M.kes.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara

4.1.2.1 Visi Pembangunan Kesehatan Daerah

Dengan mempertimbangkan perkembangan, masalah serta berbagai kecenderungan pembangunan kesehatan kedepannya serta dalam rangka mencapai sasaran pembangunan kesehatan yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sumatera Utara Tahun 2013-2018, maka untuk itu telah ditetapkan Visi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yaitu: **“Mewujudkan Provinsi Sumatera Utara, Sehat, Mandiri dan Berdaya Saing”**.

Dengan pengertian sebagai berikut:

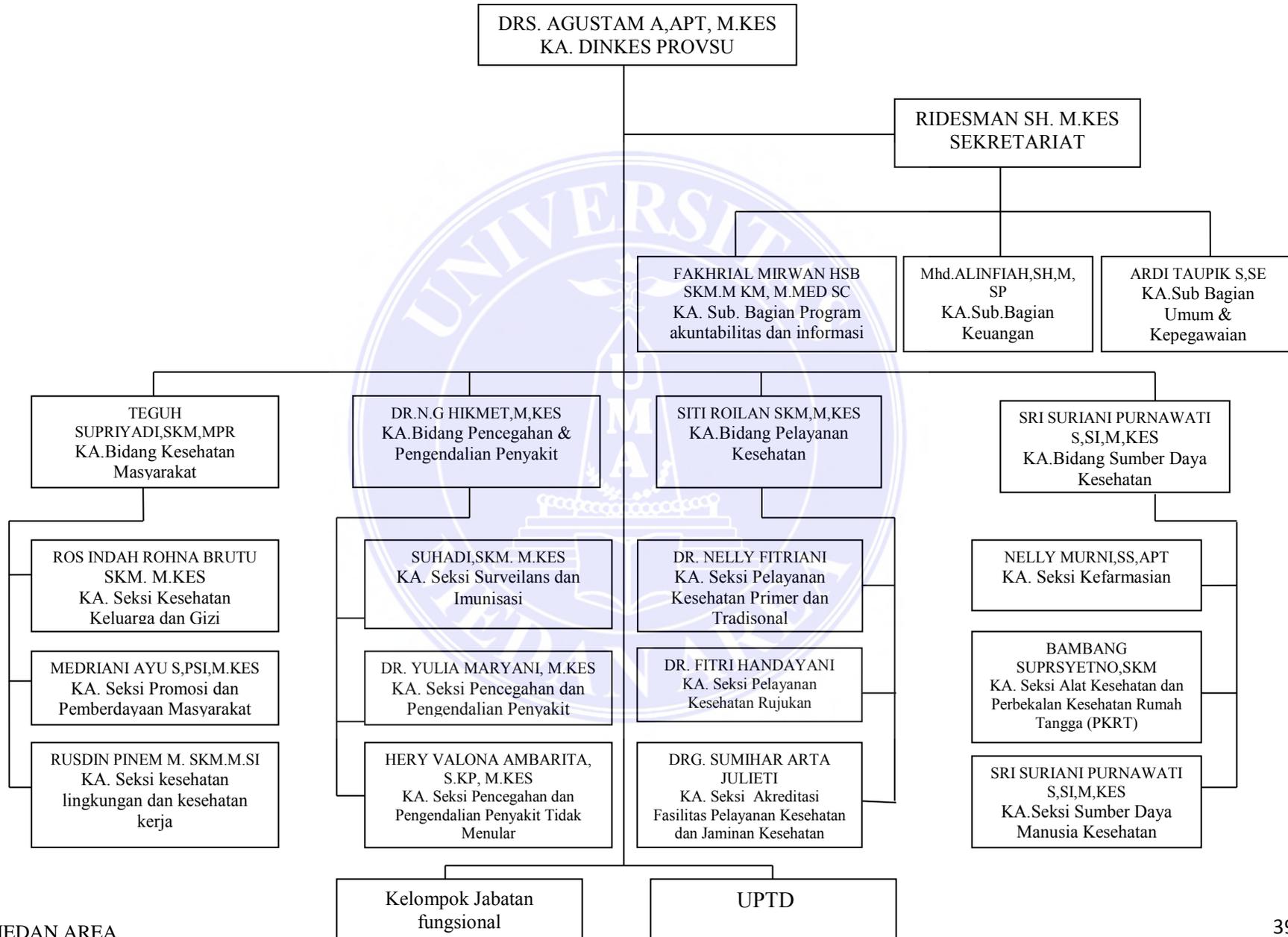
1. Sehat adalah suatu kondisi dimana penduduk Sumatera Utara mempunyai kesehatan baik fisik, mental dan spritual sehingga mampu untuk hidup secara produktif, sosial dan ekonomis.
2. Mandiri mengandung keinginan terwujudnya suatu kondisi dimana masyarakat mempunyai pengetahuan dan kemampuan untuk mempertahankan kualitas kesehatan dan kehidupannya.
3. Berdaya daing (*Competitiveness*), yaitu suatu kondisi dimana penduduk Provinsi Sumatera Utara memiliki kemampuan, serta keunggulan sehingga mampu melangsungkan kehidupan dalam persaingan masyarakat secara regional, nasional maupun global.

4.1.2.2 Misi Pembangunan Kesehatan Daerah

Dalam rangka “**Mewujudkan Provinsi Sumatera Utara sehat, mandiri dan berdaya saing**” maka ditetapkan Misi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Menjamin ketersediaan pelayanan kesehatan bermutu, merata dan terjangkau
2. Meningkatkan pengendalian dan penanggulangan masalah kesehatan
3. Meningkatkan mutu sumber daya kesehatan
4. Meningkatkan kemandirian masyarakat dalam pemeliharaan kesehatan

4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera utara



Gambar 4.1 struktur organisasi

4.1.4 Deskripsi Tugas

Kepala Dinas Kesehatan mempunyai rincian tugas:

1. Menyelenggarakan perumusan, penyusunan dan penyempurnaan penetapan, pengaturan, pembinaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengendalian, fasilitasi advokasi, pengawasan dan evaluasi kebijakan teknis pembangunan kesehatan tingkat provinsi dibidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, serta sumberdaya kesehatan tingkat provinsi.
2. Menyelenggarakan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengendalian, dan pembinaan pembangunan kesehatan jangka menengah dan tahunan tingkat provinsi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan kesehatan kesehatan kabupaten/kota terhadap perencanaan pembangunan kesehatan tingkat provinsi.
3. Menyelenggarakan koordinasi lintas sektor, lintas program dan kerjasama kemitraan dengan pihak terkait dalam pembangunan kesehatan tingkat provinsi.
4. Menyelenggarakan penataan pembinaan dan pengkoordinasian dinas dan unit pelaksanaan teknis dinas.
5. Menyelenggarakan pelayanan administrasi internal dan eksternal dinas dan pelaksanaan penegakan dan hukum kesehatan

Sekretariat mempunyai rincian tugas:

1. Menyelenggarakan perumusan kebijakan operasional tugas administrasi dilingkungan dinas kesehatan daerah provinsi.

2. Penyelenggaraan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian dukungan dan administrasi kepada seluruh unsur organisasi dilingkungan dinas kesehatan daerah.
3. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas administrasi dilingkungan dinas kesehatan daerah.
4. Penyelenggaraan pengelolaan asset yang terjadi tanggungjawab dinas kesehatan provinsi .
5. Penyelenggaraan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas dan fungsinya kepada kepala dinas sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kepala Sub. Bagian Keuangan mempunyai rincian tugas:

1. Melaksanakan urusan-urusan dalam ruangan lingkup yang meliputi administrasi keuangan, pengadaan barang dan jasa, perbendaharaan, verifikasi, ganti rugi dan tindak lanjut laporan hasil pemeriksaan tingkat provinsi.
2. Melaksanakan pengkajian anggaran belanja dan pengendalian administrasi anggaran belanja.
3. Melaksanakan pengkajian, pemetaan dan evaluasi serta perhitungan belanja kesehatan dari seluruh sumber pembiayaan dan dari seluruh sektor terkait kesehatan tingkat provinsi.
4. Melaksanakan verifikasi keuangan.
5. Melaksanakan penyusunan bahan dan penyiapan anggaran dinas.
6. Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan keuangan dinas.
7. Melaksanakan penyusunan daftar gaji dan tunjangan.
8. Melaksanakan pembinaan pembendaharaan keuangan.

Kepala Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai rincian tugas:

1. Melaksanakan urusan-urusan dalam ruang lingkup yang meliputi adminitrasi hukum, adminitrasi kepegawaian, dan adminitrasi umum perkantoran dan rumah tangga dinas, pengelolaan asset dan pengelolaan barang milik negara tingkat provinsi.
2. Melaksanakan inventarisasi, pembinaan, pengendalian dan pengawasan, evaluasi, koordinasi, advokasi, dan penegakan saksi, terhadap penerapan/pelaksanaan pedoman, petunjuk pelaksanaan, petunjuk teknis, tata laksana, standar, *standard operating procedure* (SOP), kebijakan, regulasi, perda/ ranperda, norma, criteria ataupun ketentuan lainnya dalam penanganan urusan sub bagiannya.
3. Melaksanakan analisis, pemetaan, penelitian, kajian-kajian dan studi ilmiah manajemen pembangunan dan kebijakan kesehatan terkait dalam penanganan urusan sub bagiannya
4. Melaksanakan pengintegrasian sistem teknologi informasi dalam penanggungungan urusan sub bagiannya.
5. Melaksanakan penyusunan perencanaan jangka menengah, tahunan, koordinasi. penyediaan data, informasi dan mensinkronisasikan perencanaan kabupaten/ kota terhadap perencanaan tingkat provinsi dalam penanganan urusan sub bagiannya.

Kepala Sub.Bagian Program Akuntabilitas dan Informasi Publik mempunyai rincian tugas :

1. Melaksanakan urusan-urusan dalam ruang lingkup yang meliputi perencanaan, penyusunan program, anggaran dan pelaporan, penyelenggaraan penelitian dan pembangunan kesehatan yang mendukung perumusan kebijakan provinsi, pengelolaan survei kesehatan daerah (surkesda), pemantauan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) kesehatan, penyelenggaraan kerja sama luar negeri, peningkatan pengawasan dan akuntabilitas, pengelolaan sistem informasi kesehatan (SIK) dan hubungan masyarakat dan hubungan antar lembaga publikasi dan sosialisasi tingkat provinsi.
2. Melaksanakan pengintegrasian sistem teknologi informasi dalam penanganan urusan sub bagiannya.
3. Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana kerja sekretariat bidangbidang dan unit pelaksanaan teknis dinas.
4. Pengkajian dan koordinasi perencanaan program bidang, sekretariat dan unit pelaksanaan teknis dinas.
5. Melaksanakan tugas lain yang diberikan sekretaris sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Kepala Bidang Kesehatan Masyarakat mempunyai rincian tugas:

1. Menyelenggarakan upaya-upaya kesehatan masyarakat dan kesehatan keluarga upaya meningkatkan kesehatan gizi masyarakat dan gizi keluarga. Serta pengendalian dan penanggulangan penyakit akibat kekurangan dan kelebihan

gizi, penanganan kesehatan usia lanjut, dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat tingkat provinsi.

2. Menyelenggarakan upaya-upaya peningkatan mutu manajemen pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) berbasis pencegahan penyakit, promo kesehatan dan pemberdayaan masyarakat dan terintegrasi dengan sistem informasi kesehatan tingkat provinsi.
3. Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja yang terkait
4. Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Kepala Seksi Kesehatan Keluarga dan Gizi mempunyai rincian tugas:

1. Melaksanakan urusan-urusan dan ruang lingkup yang meliputi urusan meningkatkan upaya-upaya kesehatan masyarakat dan kesehatan keluarga; upaya meningkatkan kesehatan gizi masyarakat dan gizi keluarga, serta pengendalian dan penanggulangan penyakit akibat kekurangan dan kelebihan gizi, penanganan usia lanjut, dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat tingkat provinsi.
2. Melaksanakan penyusunan, penyempurnaan dan pengendalian penerapan/ pelaksanaan dokumen teknis rincian tugas dan pokok dan fungsi staf, standar teknis tata hubungan kerja organisasi dan indikator kinerja seksinya.
3. Melaksanakan analisis, pemetaan, penelitian, kajian, kajian, dan studi ilmiah manajemen pembangunan dan kebijakan kesehatan terkait dalam penanganan urusan seksinya.
4. Melaksanakan pengintegrasian sistem teknologi informasi dalam penanganan urusan seksinya berbasis sistem informasi kesehatan

5. Pelaporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas kepada kepala bidang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan

Seksi Surveilans dan Imunisasi mempunyai rincian tugas:

1. Melaksanakan penyusunan, penyempurnaan dan pengendalian penerapan dan pelaksanaan dokumen teknis rincian tugas pokok dan fungsi staf standar teknis tata hubungan kerja organisasi dan indikator kerja seksinya.
2. Pelaksanaan pengintegrasian teknologi informasi surveilans dan imunisasi berbasis sistem informasi kesehatan terkoordinasi dalam bidang- bidang kerja terkaitnya.
3. Melaksanakan pembinaan, koordinasi, pengawasan evaluasi dan fasilitas peningkatan kapasitas, kompetensi dan kemandirian kabupaten/kota dalam penanganan urusan seksinya.
4. Memberikan masukan yang perlu kepada kepala bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Menular mempunyai rincian tugas:

1. Melaksanakan pengintegrasian teknologi informasi pencegahan dan pengendalian penyakit menular berbasis sistem informasi kesehatan terkoordinasi dengan bidang- bidang kerja terkait.
2. Melaksanakan pembinaan, koordinasi, pengawasan, evaluasi dan fasilitas peningkatan kapasitas, kompetensi dan kemandirian kabupaten/kota dalam penanganan urusan seksinya.
3. Melaksanakan urusan-urusan dalam ruang lingkup yang meliputi urusan pengendalian ,pencegahan,dan pengendalian penyakit menulara langsung

vektor, penyakit zoonotik, dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat tingkat provinsi.

Kepala Seksi Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular mempunyai rincian tugas:

1. Melaksanakan urusan-urusan dalam ruang lingkup yang meliputi urusan pengendalian, pencegahan dan penanggulangan penyakit tidak menular, upaya kesehatan jiwa, penyalahgunaan narkotika, psikotropika, zat adiktif lainnya (NAPZA)
2. Melaksanakan pengintegrasian teknologi informasi pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa berbasis sistem informasi kesehatan terkoordinasi dengan bidang-bidang kerja terkait lainnya.
3. Melaksanakan pembinaan, koordinasi, pengawasan, evaluasi dan fasilitasi peningkatan kapasitas, kompetensi dan kemandirian kabupaten/kota dalam penanganan urusan seksinya

Bidang Pelayanan Kesehatan Penyelenggaraan mempunyai rincian tugas:

1. Penyelenggaraan penyusunan, penyempurnaan dan pengendalian, penerapan atau pelaksanaan dokumen teknis rincian tugas pokok dan fungsi jabatan struktural dan staf, standar teknis tata hubungan kerja organisasi dan indikator kerjanya.
2. Penyelenggaraan pembinaan, pengendalian, pengawasan dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan pemerintah dan swasta sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.
3. Penyelenggaraan penyusunan perencanaan jangka menengah rencana tahunan dan koordinasi penyusunan program, anggaran penyediaan

data, informasi dan mensinkronisasikan perencanaan kabupaten/kota terhadap perencanaan tingkat provinsi dalam penanganan urusan bidangnya.

Kepala Bidang Pelayanan Kesehatan mempunyai rincian tugas:

1. Menyelenggarakan urusan-urusan dalam ruyang lingkup yang meliputi urusan pelayanan kesehatan primer dan tradisional, serta pemenuhan standar, serta peningkatan pelayanan, pengembangan dan penerapan pengobatan tradisional (SP3T) tingkat Provinsi.
2. Penyelenggaraan urusan-urusan dalam ruang lingkup yang meliputi pelayanan kesehatan rujukan/spesialistik, sistem rujukan dan pelayanan kesehatan rujukan tingkat provinsi.
3. Penyelenggaraan pelaporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan dan fungsinya kepada kepala dinas sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan Primer dan Tradisional mempunyai rincian tugas:

1. Menyelenggarakan urusan-urusan dalam ruyang lingkup yang meliputi urusan pelayanan kesehatan primer dan tradisional, serta pemenuhan standar, serta peningkatan pelayanan, pengembangan dan penerapan pengobatan tradisional (SP3T) Tingkat Provinsi.
2. Melaksanakan urusan –urusan dalam ruang lingkup yang meliputi pelayanan kesehatan khusus berupa kesehatan perkotaan, pos kesehatan pesantren, kesehatan mata, kesehatan indra, kesehatan gigi mulut, penunjang medis dan keperawatan upaya kesehatan pada daerah perbatasan, terpencil, rawan, kepulauan dan kerjasama lintas bataskabupaten/kota, pelayanan kesehatan lainnya yang membutuhkan

kekhususan tertentu dan pemenuhan standar pelayanan kesehatan khusus tingkat provinsi.

3. Melaksanakan pengintegrasian sistem teknologi informasi dalam penanganan urusan seksinya.

Kepala Seksi Pelayanan Kesehatan Rujukan mempunyai rencana tugas:

1. Penyelenggaraan urusan-urusan dalam ruang lingkup yang meliputi pelayanan kesehatan rujukan/spesialistik, sistem rujukan perkotaan dan pemenuhan standar pelayanan kesehatan rujukan tingkat provinsi.
2. Melaksanakan penyusunan, penyempurnaan, pengendalian, penerapan pelaksanaan dokumen teknis rincian tugas pokok dan fungsi staf, standar teknis tata hubungan kerja organisasi dan indikator kinerja seksinya
3. Melaksanakan pembinaan, pengendalian dan pengawasan, peningkatan mutu pelayanan kesehatan rujukan pemerintah swasta, serta penilaian kinerja rumah sakit sesuai dengan standar mutu dan kinerja yang ditetapkan.

Kepala Seksi Akreditasi Fasilitas Pelayanan Kesehatan dan Jaminan Kesehatan mempunyai rincian tugas:

1. Melakukan unsur – unsur dan ruang lingkup yang meliputi akreditasi fasilitas pelayanan kesehatan rekomendasi izin sarana kesehatan serta jaminan kesehatan berupa kepersetaan, pemeliharaan kesehatan, pembiayaan kesehatan tingkat provinsi.
2. Melaksanakan analisis, pemetaan, penelitian, kajian- kajian dan studi ilmiah manajemen pembangunan dan kebijakan kesehatan terkait dalam penanganan urusan seksinya.

3. Melaksanakan pengintegrasian sistem teknologi informasi dan penanganan urusan seksinya.

Bidang Sumber Daya Kesehatan mempunyai rincian tugas:

1. Menyelenggarakan penanganan urusan kefarmasian (obat-obat tradisional, bahan baku obat, industri kosmetik), makanan dan minuman sarana produksi persediaan farmasi berupa industri farmasi, usaha kecil/mikro obat tradisional, industri bahan baku obat, industri kosmetika, bahan obat narkotika, psikotropika dan zat adiktif (NAFZA) makanan dan minuman sarana industri obat (pedagang besar farmasi pusat dan cabang) tingkat provinsi.
2. Menyelenggarakan penyediaan dan pengelolaan bufferstock obat provinsi, reagensia, vaksin dan ketersediaan obat dan bahan medis habis pakai (BMHP) tingkat provinsi.
3. Penyelenggaraan penanganan urusan pengelola, pengendalian, dan pengawasan produksi, distribusi, peredaran pre-market dan post-market alat kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT) Dipasaran dan difasilitasi pelayanan tingkat provinsi.
4. Menyelenggarakan urusan-urusan dalam ruang lingkup yang meliputi perencanaan, pendayagunaan dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan, pengembangan pendidikan terjenjang, pendidikan pelatihan manajerial/kepemimpinan, fungsional dan teknis kesehatan serta kegiatan pengembangan sumber daya manusia kesehatan lainnya.

Kepala Seksi Kepermasian mempunyai rincian tugas:

1. Menyelenggarakan penanganan urusan kefarmasian (obat-obat tradisional, bahan baku obat, industri kosmetik).
2. Melaksanakan penyediaan dan pengelolaan bufferstock obat provinsi, reagensia, vaksin dan ketersediaan obat dan bahan medis habis pakai (BMHP) tingkat provinsi.
3. Melaksanakan analisis, pemetaan, kajian –kajian dan studi ilmiah manajemen pembangunan dan kebijakan kesehatan terkait dalam penanganan urusan seksinya.
4. Melaksanakan pengintegrasian sistem teknologi informasi dalam penanganan urusan seksinya.

Kepala Seksi Alat Kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT) mempunyai uraian tugas:

1. Penyelenggaraan penanganan urusan pengelola, pengendalian, dan pengawasan produksi, distribusi, peredaran pr-market dan post-market alat kesehatan dan Perbekalan Kesehatan Rumah Tangga (PKRT) Dipasaran dan difasilitasi pelayanan tingkat provinsi
2. Melaksanakan pembinaan, koordinasi, pengawasan, evaluasi dan penyempurnaan dan penyusunan pedoman, petunjuk, pelaksana, petunjuk teknis, tatalaksana, *Standart Operating Procedure* (SOP) kebijakan regulasi perda/ranperda, norma kriteria dan ketentuan lainnya dalam penanganan urusan seksinya.
3. Melaksanakan pelaporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas kepada kepala bidang sesuai dengan bidang yang ditetapkan.

Kepala Seksi Sumber Daya Manusia Kesehatan mempunyai urain tugas:

1. Melaksanakan urusan-urusan dan ruang lingkup yang meliputi perencanaan,pendayagunaan dan pengembangan sumber daya manusia kesehatan,pengembangan pendidikan berjenjang,pendidikan pelatihan manjerial/kepemimpinan,fungsional dan teknis kesehatan serta kegiatan pengembangan sumber daya manusia kesehatan lainnya tingkat provinsi.
2. Melaksanakan tugas beasiswa tugas pelajar pengembangan dan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan.
3. Melakukan penyusunan,penyempurnaan,pengendalian,penerapan,pelaksanaan dokumen teknis rincian tugas pokok dan fungsi staf standar teknis tata hubungan kerja organisasi dan indikator kerja seksinya.
4. Melaksanakan pemberian masukan yang perlu kepada bidang sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Melaksanakan pelaporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan tugas kepala bidang sesuai dengan ketentuan bidang.

4.2 Hasil Penelitian

Analisis data berikut ini akan membahas data – data yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner untuk melihat apakah Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera. Di dalam kuesioner tersebut terdapat 15 pertanyaan, yang terbagi menjadi tiga bagian. Kuesioner tersebut dibagikan kepada sampel yang berjumlah 75 responden. Kemudian akan dilakukan analisis untuk menguji hipotesis yang ada.

Untuk memperoleh data kuantitatif atau data yang berupa angka, maka jawaban dari kuesioner tersebut di kriteriakan sebagai berikut :

1. Jika responden menjawab “ Sangat Setuju ” diberi nilai 5.
2. Jika responden menjawab “ Setuju ” diberi nilai 4.
3. Jika responden menjawab “ Kurang Setuju ” diberi nilai 3.
4. Jika responden menjawab “ Tidak Setuju ” diberi nilai 2.
5. Jika responden menjawab “ Sangat Tidak Setuju ” diberi nilai 1.

Data – data tersebut akan disusun menjadi bentuk tabel (distabulasi) dengan variabel bebas Pendelegasian wewenang diberi simbol “ X_1 ” dan variabel bebas Tanggung jawab diberi simbol “ X_2 ” serta variabel terikat Efektivitas kerja diberi simbol “ Y ”. Untuk memperoleh gambaran yang jelas dari data yang diperoleh mengenai sampel. Maka penulis akan mendistribusikan ke dalam bentuk tabel dan dianalisis.

4.2.1 Penyajian Data Responden

Penelitian ini akan dideskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin dan pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.1
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30 tahun	7	9 %
31 – 40 tahun	22	29 %
41 – 50 tahun	30	40 %
< 50	16	22 %
Total	P c*75	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Dapat dilihat bahwa usia responden rata rata berada pada kelompok usia 20-30 tahun yaitu 7 orang (9 %),selanjutnya 31-40 tahun yaitu 22 orang (29%) kemudian 41-50 tahun yaitu 30 orang (40 %) dan terakhir <50 tahun yaitu 16 orang (22 %).

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Wanita	49	65 %
Pria	26	35 %
Total	75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 75 responden sebanyak 49 orang adalah Wanita dengan persentase (65%) dan 26 orang adalah Pria dengan persentase (35 %). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai adalah Wanita.

Tabel IV.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SMA	9	12%
D3	20	27%
S-1	38	51 %
S-2	8	10 %
Total	75	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu pendidikan terakhir SMA berjumlah 9 orang dengan persentase (12%), pendidikan terakhir D3 berjumlah 20 orang dengan persentase (27%), pendidikan terakhir S-1 berjumlah 38 orang dengan persentase (51%) dan pendidikan terakhir S-2 berjumlah 8 orang dengan persentase (10 %).

4.2.2 Penyajian Data Angket Responden

4.2.2.1 Variabel Pendelegasian Wewenang (X1)

Tabel IV.4

Distribusi jawaban responden tentang “Atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	48	64%
2.	Setuju	26	35%
3.	Kurang Setuju	1	1%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pernyataan 1 yaitu “Atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki”, 48 orang atau 64% menjawab sangat setuju, 26 orang atau 35% menjawab setuju, dan 1 orang atau 1 % yang menjawab kurang setuju.

Tabel IV.5
Distribusi jawaban responden tentang “saya memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat saya bekerja”

No.	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	11	15%
2.	Setuju	51	68%
3.	Kurang Setuju	10	13%
4.	Tidak Setuju	2	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian,2019

Jawaban responden atas pertanyaan 2 yaitu “saya memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi saya bekerja”, 11orang atau 15% menjawab sangat setuju, orang 51atau 68% menjawab setuju, 10 orang atau 13% menjawab kurang setuju,2 orang atau 3% menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 1% menjawab sangat tidak setuju.

Tabel IV.6
Distribusi jawaban responden tentang “saya berusaha memaksimalkan kinerja agar atasan melihat kualitas kerja yang saya kerjakan”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	42	56%
2.	Setuju	31	41%
3.	Kurang Setuju	2	3%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Jawaban responden atas pertanyaan 3 yaitu “saya berusaha memaksimalkan kinerja agar atasan melihat kualitas kerja yang saya kerjakan”,42 orang atau 56% menjawab sangat setuju, 31 orang atau 41% menjawab setuju, 2 orang atau 3% menjawab kurang setuju.

Tabel IV.7
Distribusi jawaban responden tentang “saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	32	43%
2.	Setuju	43	57%
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian ,2019

Jawaban responden atas pernyataan 4 yaitu “saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas”, 32 orang atau 43% menjawab sangat setuju dan 43 orang atau 57% menjawab setuju.

4.2.2.2 Variabel Tanggung jawab (X2)

Tabel IV.8
Distribusi jawaban responden tentang “saya memiliki sikap dan kesadaran tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan”.

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	39	52%
2.	Setuju	36	48%
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian,2019

Jawaban responden atas pertanyaan 1 yaitu “saya memiliki sikap dan kesadaran tinggi”, 39 orang atau 52% menjawab sangat setuju dan 36 orang atau 48% menjawab setuju

Tabel IV.9
Distribusi jawaban responden tentang “saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	23	38%
2.	Setuju	52	69%
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0

5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian ,2019

Jawaban responden atas pertanyaan 2 yaitu “saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan ”, 23 orang atau 38% menjawab sangat setuju dan 52 orang atau 69 % menjawab setuju

Tabel IV.10
Distribusi jawaban responden tentang “saya menerima resiko dari tindakan yang saya lakukan”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	12%
2.	Setuju	53	70%
3.	Kurang Setuju	13	17%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pertanyaan 3 yaitu “saya menerima resiko dari tindakan yang saya lakukan ”, 9 orang atau 12% menjawab sangat setuju,53orang atau 70 % menjawab setuju dan 13 orang atau 17% menjawab kurang setuju.

Tabel IV.11
Distribusi jawaban responden tentang “saya dengan tekun dan berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan ”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	16	21%
2.	Setuju	57	76%
3.	Kurang Setuju	2	3%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pertanyaan 4 yaitu “saya dengan tekun dan berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”, 16 orang atau

21% menjawab sangat setuju, 57 orang atau 76 % menjawab setuju dan 2 orang atau 3% menjawab kurang setuju.

Tabel IV.12

Distribusi jawaban responden tentang “saya memberikan pelayanan yang optimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	33	44%
2.	Setuju	42	56%
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pertanyaan 5 yaitu “saya memberikan pelayanan yang optimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan”, 33 orang atau 44% menjawab sangat setuju dan 42 orang atau 56% menjawab setuju.

4.2.2.3 Frekuensi variabel Efektivitas Kerja (Y)

Tabel IV.13

Distribusi jawaban responden tentang “Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	33	44%
2.	Setuju	42	56%
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pertanyaan 1 yaitu “selama bekerja pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu”, 33 orang atau 44% menjawab sangat setuju dan 42 orang atau 56% menjawab setuju .

Tabel IV.14
Distribusi jawaban responden tentang “Saya secara pribadi sangat terlibat dengan pekerjaan saya”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	32	43%
2.	Setuju	38	51%
3.	Kurang Setuju	3	4%
4.	Tidak Setuju	2	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pertanyaan 2 yaitu “Saya secara pribadi sangat terlibat dengan pekerjaan saya”, 32 orang atau 43% menjawab sangat setuju, 38 orang atau 51% menjawab setuju, 3 orang atau 4% menjawab kurang setuju dan 2 orang atau 3% menjawab tidak setuju.

Tabel IV.15
Distribusi jawaban responden tentang “Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia sering diberikan pelatihan kerja.”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	32	43%
2.	Setuju	38	51%
3.	Kurang Setuju	3	4%
4.	Tidak Setuju	2	3%
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pertanyaan 2 yaitu “untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia sering diberikan pelatihan kerja”, 32 orang atau 43% menjawab sangat setuju, 38 orang atau 51 % menjawab setuju, 3 orang atau 4% menjawab kurang setuju dan 2 orang atau 3% menjawab tidak setuju.

Tabel IV.16
Distribusi jawaban responden tentang “saya dan rekan kerja saling bekerjasama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	9	12%

2.	Setuju	63	84%
3.	Kurang Setuju	3	4%
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pertanyaan 3 yaitu “saya dan rekan kerja saling bekerjasama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan”, 9 orang atau 42% menjawab sangat setuju ,63orang atau 84% menjawab setuju dan 3 orang atau 12% menjawab kurang setuju.

Tabel IV.17
Distribusi jawaban responden tentang “Lingkungan kerja yang sekarang membuat saya semangat bekerja.”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	39	52%
2.	Setuju	36	48%
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pertanyaan 5 yaitu “lingkungan kerja yang sekarang membuat saya semangat bekerja”, 39 orang atau 52% menjawab sangat setuju dan 36 orang atau 48% menjawab setuju .

Tabel IV.18
Distribusi jawaban responden tentang “saya berada diruang kerja saat masih jam kerja ”

No	Uraian	Jumlah responden	Persentase
1.	Sangat Setuju	23	31%
2.	Setuju	52	69%
3.	Kurang Setuju	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Jawaban responden atas pertanyaan 5 yaitu “saya berada diruang kerja saat masih jam kerja ”, 23 orang atau 31% menjawab sangat setuju dan 52 orang atau 69% menjawab setuju .

4.2.3 Uji Instrumen

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program komputer SPSS (*Stastical Program For Social Science*) versi 19.00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika $Pearson\ Correlation > r\ Tabel$ (Uji 2 Sisi) : Instrumen Valid.
2. Jika $Pearson\ Correlation < r\ Tabel$ (Uji 2 Sisi) : Instrumen Tidak Valid.

Penelitian ini sampelnya berjumlah (n) 75 responden dan besarnya $df = n-2$ dapat dihitung $75-2 = 73$ dan $alpha\ (a) = 0,05$ dimana $r\ tabel = 0,227$. Kuesioner yang disebar sebanyak 75, dan dijawab oleh 75 responden, dimana terdapat 15 item pernyataan. Pengujian ini dilakukan untuk melihat daftar pernyataan yang disebar valid atau tidak valid, dapat dilihat pada tampilan *Croanbach Alpha* pada kolom *Correlation Item – Total Correlation* baik pada variable Pendelegasian wewenang, Tanggung jawab dan Efektivitas kerja.

4.2.3.1 Uji Validitas

Tabel IV.19

Hasil Uji Validitas Variabel Pendelegasian Wewenang

No. Item	Koefisien Korelasi	R table	Keterangan
1.	0,700	0,227	Valid
2.	0,727	0,227	Valid
3.	0,705	0,227	Valid
4.	0,647	0,227	Valid

Sumber : Hasil Penelitian ,2019

Berdasarkan tabel di atas, butir pertanyaan dari variabel Pendelegasian wewenang semua pertanyaan bersifat valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrument layak digunakan.

Tabel IV.20

Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung jawab

No. Item	Koefisien Korelasi	R table	Keterangan
1.	0,718	0,227	Valid
2.	0,715	0,227	Valid
3.	0,444	0,227	Valid
4.	0,792	0,227	Valid
5.	0,730	0,227	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas, butir pertanyaan dari Tanggung jawab semua pertanyaan bersifat valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrument layak digunakan.

Tabel IV.21
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas kerja

No. Butir	Koefisien Korelasi	R table	Keterangan
1	0,813	0,227	Valid
2	0,696	0,227	Valid
3	0,673	0,227	Valid
4	0,271	0,227	Valid
5	0,891	0,227	Valid
6	0,696	0,227	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas, butir pertanyaan dari Efektivitas kerja semua pertanyaan bersifat valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrument layak digunakan.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan Croanbach's Alpha. variabel dikatakan reliable jika nilai Croanbach's Alpha > 0,60.

Tabel IV.22
Hasil Uji Reliabilitas X1,X2,Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Pendelegasian wewenang (X1)	0,634	Valid
Tanggung jawab (X2)	0,697	Valid
Efektivitas Kinerja (Y)	0,763	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel diatas,maka variabel Pendelegasian wewenang,Tanggung jawab dan Efektivitas kerja dinyatakan reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

4.2.4.1 Uji Normalitas

Pengajuan normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dari SPSS. Hasil dari normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.23

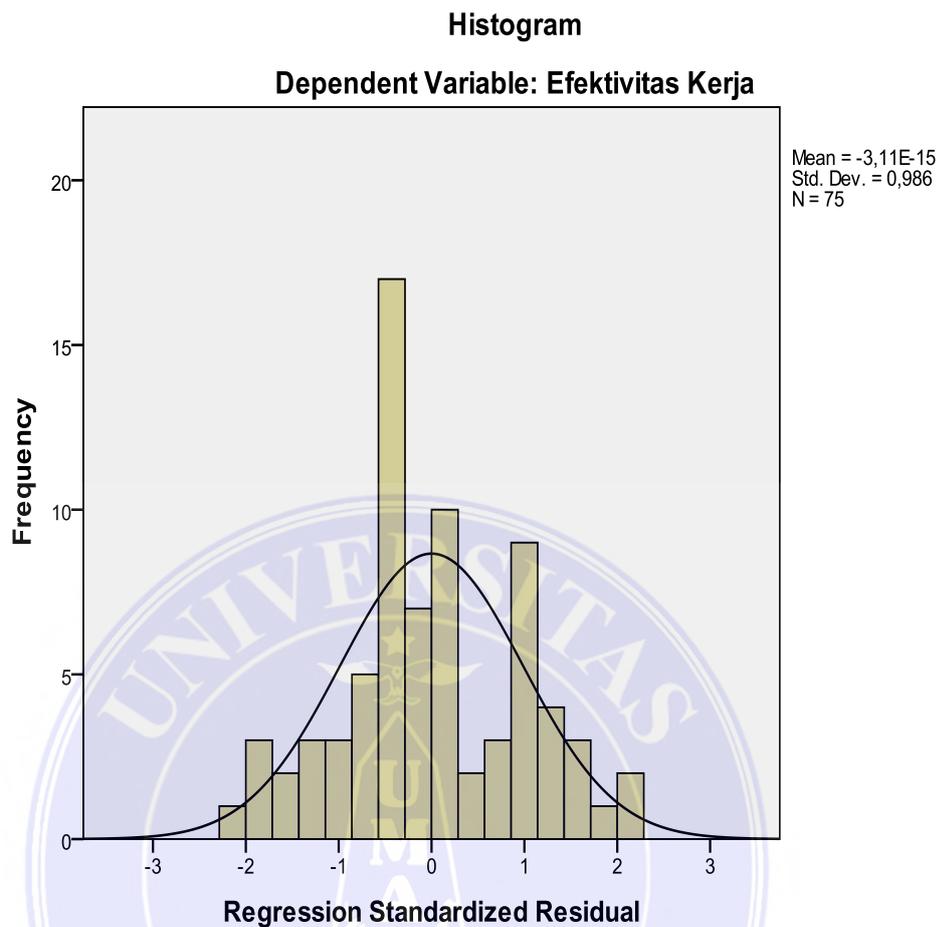
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,28556381
Most Extreme Differences	Absolute		,101
	Positive		,101
	Negative		-,071
Kolmogorov-Smirnov Z			,874
Asymp. Sig. (2-tailed)			,430

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

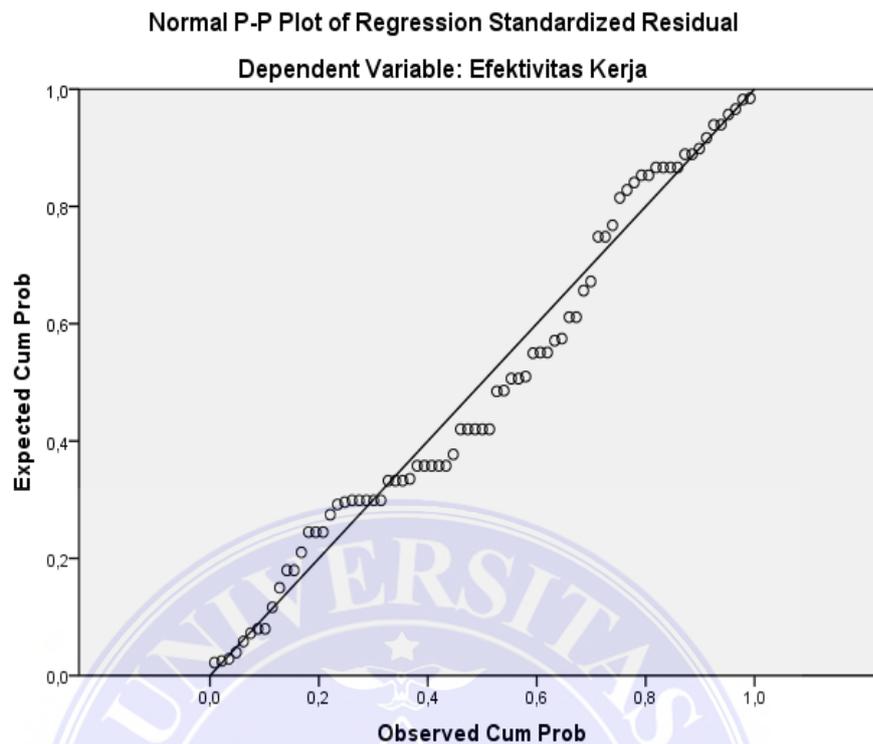
Dari tabel diatas,dapat dilihat pada kolom kolmogorov smirnov test diperoleh nilai kolmogorov-SmirnovZ sebesar 0,874 dan Asymp.Sig sebesar 0,430 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan data berdistribusi normal.Untuk lebih jelas berikut ini dilampirkan grafik Histogram pada halaman berikutnya.



Gambar 4.2

Histogram

Gambar diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng.Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.



Gambar 4.3
Normal P – Plot

Grafik p-plot pada gambar diatas, memperlihatkan sebaran data mengikuti garis linear dan penyebaran titik titik search data megikuti garis linear sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik antara variabel terikat dan variabel bebas. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan dua cara yaitu:

Melihat nilai $tolerance > 0,10$, maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dan sebaliknya jika nilai $tolerance < 0,10$ maka artinya terjadi multikolonieritas.

2. Melihat nilai VIF < 10,00, maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dan sebaliknya jika nilai VIF >10,00, maka artinya terjadi multikolonieritas.

Hasil uji Multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.24
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,203	2,389		,922	,360		
Pendelegasian Wewenang	,213	,097	,162	2,198	,031	,971	1,030
Tanggung jawab	,933	,093	,743	10,072	,000	,971	1,030

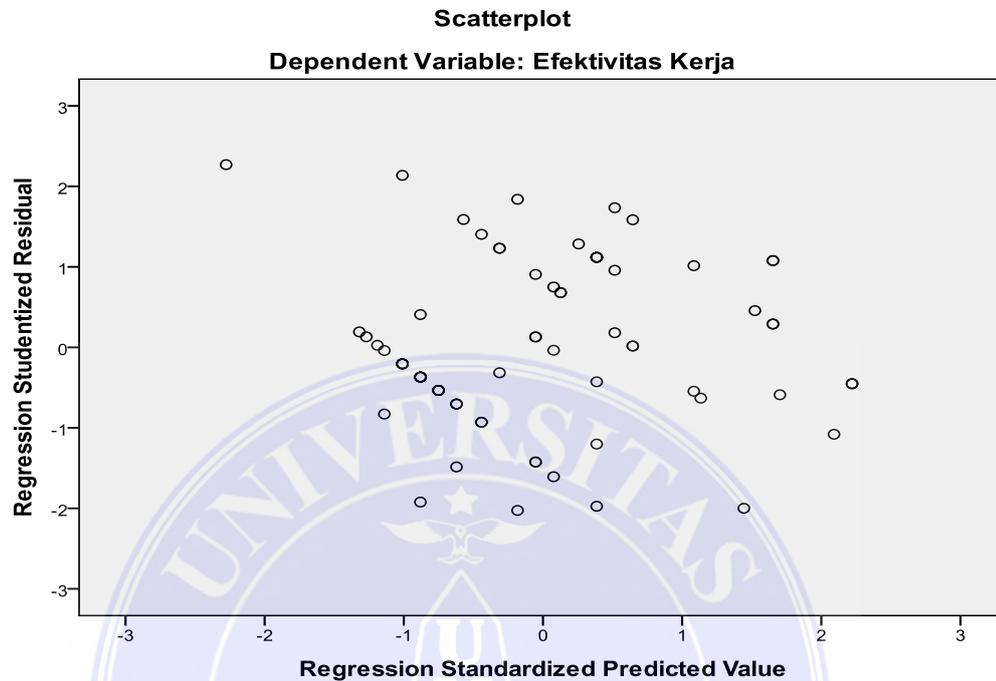
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab sebesar 0,971. Sedangkan VIF untuk variabel Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab sebesar 1,030 lebih kecil dari nilai VIF yaitu 10,00. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik *scatter plot* dilakukan mengikuti ketentuan bahwa apabila data membentuk pola tertentu seperti titik - titik yang bergelombang, menyempit kemudian melebar maka dapat disimpulkan adanya indikasi gangguan heteroskedastisitas, tetapi

apabila data tidak membentuk pola dan titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4
Scatterplot

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar diatas,dapat dilihat bahwa titik - titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar di atas dan di bawah angka 0 padasumbuY.Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan asumsi heteroskedastisitas.

4.2.5 Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui arah pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Uji analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan *software SPSS versi 19.00*. Adapun hasil Regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.25
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,203	2,389		,922	,360
	Pendelegasian wewenang_X1	,213	,097	,162	2,198	,031
	Tanggung jawab_X2	,933	,093	,743	10,072	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Coefficients regrestion diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

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

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Model regresinya dapat dilihat pada bagian *unstandardized coefficients* sebagai berikut: Nilai signifikasi pada bagian t untuk variabel Pendelegasian wewenang sebesar 0,031 lebih kecil dari probabilitas 0,05 dan variabel Tanggung jawab sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05. Sehingga variabel bebas Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu Efektivitas kerja.
2. Konstanta sebesar 2,203, artinya jika variabel Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab nilainya adalah 0, maka Efektivitas kerja nilainya sebesar 2,203.
3. Nilai $b_1X_1 = 0,213$ menunjukkan bahwa setiap 1% perubahan pada variabel Pendelegasian wewenang akan memberikan pengaruh sebesar

0,213 (21,3%) terhadap peningkatan Efektivitas kerja jika variabel lain dianggap konstan.

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

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui yang termasuk variabel independen memiliki pengaruh secara bersama atau secara simultan terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} yaitu :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji simultan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.26
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,222	2	99,611	58,644	,000 ^a
	Residual	122,298	72	1,699		
	Total	321,520	74			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,222	2	99,611	58,644	,000 ^a
	Residual	122,298	72	1,699		
	Total	321,520	74			

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Untuk kriteria Uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai F pada $df = 2$ untuk $n = 75 - 2 - 1 = 72$ sebesar 3,12. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai F-hitung di atas sebesar 58,644 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,12 dengan sig 0,000 $< 0,05$ menunjukkan variabel Pendelegasian wewenang (X1) dan variabel Tanggung jawab (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y)

4.2.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Ukuran signifikan yang digunakan adalah 0,05.

Kriteria pengujianya sebagai berikut:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.27
Hasil Uji Parsial

Model		coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,203	2,389		,922	,360
	Pendelegasian wewenang	,213	,097	,162	2,198	,031
	Tanggung jawab	,933	,093	,743	10,072	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasar tabel uji parsial diatas diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} variabel Pendelegasian wewenang sebesar 2,198 dengan tingkat sig sebesar 0,31
2. Nilai t_{hitung} variabel Tanggung jawab sebesar 10,072 dengan tingkat sig sebesar 0,000

Hasil dan pengambilan keputusan :

1. Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,198 $> t_{tabel}$ 1,933 dan nilai signifikan 0,031 $< 0,05$.Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pendelegasian wewenang (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10,072 $> t_{tabel}$ 1,933 dan nilai signifikan 0,000 $< 0,05$.Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Tanggung jawab (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja.

4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variabel Pendelegasian wewenang (X1) dan Tanggung jawab (X2) mempengaruhi variabel Efektivitas kerja. Nilai koefisien determinasi sekitar antara nol sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang besar antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,609 atau sebesar 60,9%. Menunjukkan bahwa kemampuan variabel Pendelegasian wewenang (X1) dan Tanggung jawab (X2) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas kerja (Y) pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sebesar 60,9% sedangkan sisanya 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.2.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pendelegasian wewenang (X1) terhadap Efektivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial

dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,198 > t_{tabel}$ $1,933$ dan nilai signifikan $0,031 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pendelegasian wewenang (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja. (Y). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2017:72) "Pendelegasian Wewenang (*delegation of authority*) memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* kepada *delegate* untuk dikerjakannya atas nama *delegator*". Dengan Pendelegasian wewenang yang baik dan bijak akan meningkatkan kinerja seorang pegawai dan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi sehingga mampu mewujudkan Efektivitas kerja yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asrima Juli (2010) yang berjudul Pengaruh Sistem Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa Pengaruh sistem Pendelegasian wewenang terhadap Efektivitas kerja sebesar 25,1 % sedangkan 74,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Pengaruh Tanggung jawab (X2) terhadap Efektivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen terlihat pada perolehan nilai t_{hitung} sebesar $10,072 > t_{tabel}$ $1,933$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Tanggung jawab (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja (Y). Ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Menurut

Mustari (2011:21) bertanggung jawab adalah “Sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiridan masyarakat”. Dengan Tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang pegawai sebagaimana harusnya dan sungguh- sungguh dalam melaksanakannya akan memperoleh hasil yang lebih baik sehingga akan mendukung kemajuan organisai agar mampu mencapai efektivitas kerja yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad bahroini (2016) jugasalah satu variabel penelitiannya membahas tentang tanggung jawab yang berjudul Analisis Pengaruh Iklim Kerjasama, Tanggung jawab dan Sasarn kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung. Dimana hasil penelitian menyebutkan bahwa salah satu variabel penelitian yaitu Tanggung jawab terhadap Kinerja berpengaruh sebesar 27,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang juga ada dalam penelitina tersebut seperti Iklim kerjasama sebesar 49,9% kemudian Sasaran kerja sebesar 27,5% dan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian tersebut.

3. Pengaruh Pendelegasian wewenang (X1) dan Tanggung jawab (X2) terhadap Efektivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel independen yaitu Pendelegasian wewenang (X1) dan Tanggung jawab (X2) terhadap variabel dependen yaitu Efektivitas kerja (Y). Hal ini sesuai dengan penelitian yang baru dilakukan oleh penulis yang ditafsirkan bahwa kedua variabel independen yaitu Pendelegasian wewenang (X1) dan

Tanggung jawab (X2) tersebut memiliki pengaruh sebesar sebesar 0,609 atau sebesar 60,9% terhadap variabel dependen yaitu Efektivitas kerja (Y) secara simultan berpengaruh signifikan. Sedangkan sisanya 39,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Pendelegasian wewenang berpengaruh positif secara signifikan terhadap Efektivitas kerja pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai uji parsial (uji-t) yaitu t_{hitung} sebesar 2,198 dan t_{tabel} sebesar 1,993 dan nilai signifikan 0,031 lebih kecil dari 0,05.
2. Variabel Tanggung jawab berpengaruh positif secara signifikan terhadap Efektivitas kerja, pada pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai uji parsial (uji-t) yaitu t_{hitung} sebesar 10,072 dan t_{tabel} sebesar 1,993 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Efektivitas kerja dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 58,644 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12 dengan sig $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab secara bersama berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai pada persamaan regresi sebesar 0,609 atau sebesar 60,9% sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan secara umum pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja berada pada kriteria yang baik, sehingga perlu dipertahankan. Akan tetapi masih terdapat beberapa indikasi, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang banyak memberikan persentase dengan jawaban kurang setuju pada variabel pendelegasian wewenang di pernyataan “saya memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat saya bekerja”. Maka disarankan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara memberikan kewenangan untuk para pegawai dengan adil dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dalam organisasi akan sangat membantu atasan untuk memilah, merumuskan gagasan-gagasan dan mempertimbangkan suatu keputusan untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Walaupun pada akhirnya, atasan yang memutuskan suatu keputusan.
2. Secara umum Tanggung jawab terhadap efektivitas kerja berada pada kategori yang paling berpengaruh, akan tetapi masih ada indikasi yang lemah, hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden yang banyak memberikan persentase dengan jawaban kurang setuju pada variabel Tanggung jawab di pernyataan “saya menerima resiko dari tindakan yang saya lakukan”. Maka disarankan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara memberikan motivasi agar pegawai berani menerima resiko atas pekerjaannya.

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



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Hamid. 2010. Teori Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al-Jammal, Hamdan Rasheed. *The impact of the delegation of authority on employee performance at great Irbid municipality: case study, International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 3: 48-69
- Asrima, Juli. 2010. Pengaruh Sistem Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan. Universitas Sumatera Utara
- Bahroni, Ahmad. 2016. Analisis Pengaruh Iklim Kerjasama, Tanggung jawab dan Sasaran kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung. Universitas Lampung
- Febriana Putri, Dewi. 2016. Tingkat Tanggung jawab Belajar Siswa kelas VIII SMP Negeri 13 Yogyakarta Tahun Ajaran 2015/2016 dan Implikasinya terhadap Usulan Topik-topik Bimbingan Belajar. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS. Cetakan ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habe, Hazairin. 2008. Pengaruh Pendelegasian Wewenang dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Cabang Lampung. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai.
- Hasibuan, Melayu. 2017. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hero, Suprayetno. 2008. Faktor-Faktor Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Timbau Kecamatan Tenggarong. *JEMI*. Vol. 8, No. 1: 12-30
- Kholisa, Nur. 2012. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal Of Social and Industrial Psychology*, Vol. 1, No. 1: 1-5
- Misnawati. 2016. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara. *Journal Ilmu Administrasi Negara* Vol. 4, No. 1: 2592-2604
- Mustari, Mohammad. 2011. Nilai Karakter. Yogyakarta: Laks Bang PRESSindo
- Nugroho, Dian Ari. 2017. Pengantar Manajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba. Malang: UB Press

- Paulina.Efektivitas Kinerja Pegawai Pada PT.PLN(Persero)Distribusi Jawa Timur Area Malang Rayon Dinoyo Untuk Mewujudkan Pelayanan Prima.Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.Vol.5,No.1:58-61
- Priyatno,Dwi.2014. SPSS Pengolah Data Terpraktis.Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sev,Joseph Teryima.2017.*Effective delegation of authority as a strategy for task accomplishment and performance enhancement in business organizations-an empirical survey of flour mills of Nigeria plc, Lagos-Nigeria. The Business and Management Review*.Vol.8,No.4:138-156
- Siagian,Sondang.P.2015. Manajemen Sumber daya Manusia.Jakarta:Bumi Aksara
- Siregar,Syofian.2014.Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.Cetakan kedua.Jakarta:Penerbit Kencana Prenada media Group
- Sucahyowati.Hari.2017.Manajemen Sebuah Pengantar.Malang: Wilis
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis.Bandung :Alfabeta.
- Suprihanto,John.2018.Manajemen.Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Suwardi dan Amin W.2010.Pengaruh Komunikasi,Kedisiplinan Dan Tanggung jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT.Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.Vol.1, No.2:99-108
- Yusuf.Nuridin.2018.Pengaruh kepemimpinan,Tanggung jawab dan Kerjasama terhadap kinerja di Universitas Gorontalo.Grontalo Development Review Vol.1,No.1: 15-28

LAMPIRAN 1

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

Kepada yang terhormat Bapak/ Ibu.

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian pembuatan skripsi dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya mengisi dan menjawab beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini. Atas kesediaan dan partisipasi yang Bapak/ibu berikan saya ucapkan terima kasih

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama: _____

2. Usia : _____ Tahun

3. Jenis Kelamin: Pria Wanita

4. Pendidikan terakhir: SMA D3 S1 S2 S3

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda silang (X) atau *Checklist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

III. PERNYATAAN

1. PENDELEGASIAN WEWENANG (Variabel X₁)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Tugas						
1.	Atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
Kekuasaan						
2.	Saya Memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat saya bekerja					
Kualitas Kerja						
3.	Saya berusaha memaksimalkan kinerja agar atasan melihat kualitas kerja yang saya kerjakan					
Pemanfaatan Waktu						
4.	Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas.					

2. TANGGUNG JAWAB (Variabel X₂)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya						
1.	Saya memiliki sikap dan kesadaran tinggi penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan					
Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu						
2.	Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan sesuai waktu yang telah ditentukan					
Berani menanggung resiko						
3.	Saya menerima resiko dari tindakan yang saya lakukan					
Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi						
4.	Saya dengan tekun dan berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					

Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas						
5.	Saya memberikan pelayanan yang optimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					

3. EFEKTIVITAS KERJA (Variabel Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
Kuantitas kerja						
1.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
Keterlibatan kerja						
2.	Saya pribadi sangat terlibat dengan pekerjaan saya.					
Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia						
3.	Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia sering diberikan pelatihan kerja.					
Kerjasama						
4.	Saya dan rekan kerja saling bekerjasama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan.					
Semangat kerja						
5.	Lingkungan kerja yang sekarang membuat saya semangat bekerja.					
Disiplin						
6.	Saya berada diruang kerja saat masih jam kerja.					

LAMPIRAN 2

Frekuensi Variabel Pendelegasian wewenang

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,3	1,3	1,3
	S	26	34,7	34,7	36,0
	SS	48	64,0	64,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,3	1,3	1,3
	TS	2	2,7	2,7	4,0
	KS	10	13,3	13,3	17,3
	S	51	68,0	68,0	85,3
	SS	11	14,7	14,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,7	2,7	2,7
	S	31	41,3	41,3	44,0
	SS	42	56,0	56,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	32	42,7	42,7	42,7
	S	43	57,3	57,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Frekuensi Variabel Tanggung jawab (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	48,0	48,0	48,0
	SS	39	52,0	52,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	52	69,3	69,3	69,3
	SS	23	30,7	30,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	17,3	17,3	17,3
	S	53	70,7	70,7	88,0
	SS	9	12,0	12,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,7	2,7	2,7
	S	57	76,0	76,0	78,7
	SS	16	21,3	21,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	56,0	56,0	56,0
	SS	33	44,0	44,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Frekuensi Variabel Efektivitas Kerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	42	56,0	56,0	56,0
	SS	33	44,0	44,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	2,7	2,7	2,7
	S	53	70,7	70,7	73,3
	SS	20	26,7	26,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,7	2,7	2,7
	KS	3	4,0	4,0	6,7
	S	38	50,7	50,7	57,3
	SS	32	42,7	42,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	4,0	4,0	4,0
	S	63	84,0	84,0	88,0
	SS	9	12,0	12,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	36	48,0	48,0	48,0
	SS	39	52,0	52,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	52	69,3	69,3	69,3
	SS	23	30,7	30,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Uji Validitas & Reliabilitas Pendelegasian Wewenang (X1)

		Correlations				
		P1	P2	P3	P4	Total
P.1	Pearson Correlation	1	,323**	,424**	,267*	,700**
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,021	,000
	N	75	75	75	75	75
P.2	Pearson Correlation	,323**	1	,247*	,284*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,005		,033	,014	,000
	N	75	75	75	75	75
P.3	Pearson Correlation	,424**	,247*	1	,347**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,033		,002	,000
	N	75	75	75	75	75
P.4	Pearson Correlation	,267*	,284*	,347**	1	,647**
	Sig. (2-tailed)	,021	,014	,002		,000
	N	75	75	75	75	75
Total	Pearson Correlation	,700**	,727**	,705**	,647**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	98,7
	Excluded ^a	1	1,3
	Total	76	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,634	4

Uji Validitas & Reliabilitas Tanggung jawab

Correlations

		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Total
P.1	Pearson Correlation	1	,523**	-,046	,337**	,637**	,718**
	Sig. (2-tailed)		,000	,698	,003	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
P.2	Pearson Correlation	,523**	1	,066	,428**	,459**	,715**
	Sig. (2-tailed)	,000		,575	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
P.3	Pearson Correlation	-,046	,066	1	,478**	-,062	,444**
	Sig. (2-tailed)	,698	,575		,000	,598	,000
	N	75	75	75	75	75	75
P.4	Pearson Correlation	,337**	,428**	,478**	1	,465**	,792**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75
P.5	Pearson Correlation	,637**	,459**	-,062	,465**	1	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,598	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75
Total	Pearson Correlation	,718**	,715**	,444**	,792**	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	98,7
	Excluded ^a	1	1,3
	Total	76	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	5

Uji Validitas & Reliabilitas Efektivitas Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
P1	Pearson Correlation	1	,392**	,474**	,162	,852**	,401**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,166	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
P2	Pearson Correlation	,392**	1	,202	,039	,475**	,803**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,001		,082	,738	,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
P3	Pearson Correlation	,474**	,202	1	,000	,589**	,184	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000	,082		1,000	,000	,113	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
P4	Pearson Correlation	,162	,039	,000	1	,128	,012	,271 [*]
	Sig. (2-tailed)	,166	,738	1,000		,274	,920	,019
	N	75	75	75	75	75	75	75
P5	Pearson Correlation	,852**	,475**	,589**	,128	1	,523**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,274		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
P6	Pearson Correlation	,401**	,803**	,184	,012	,523**	1	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,113	,920	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75

Total	Pearson	,813**	,696**	,673**	,271*	,891**	,696**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,019	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	98,7
	Excluded ^a	1	1,3
	Total	76	100,0

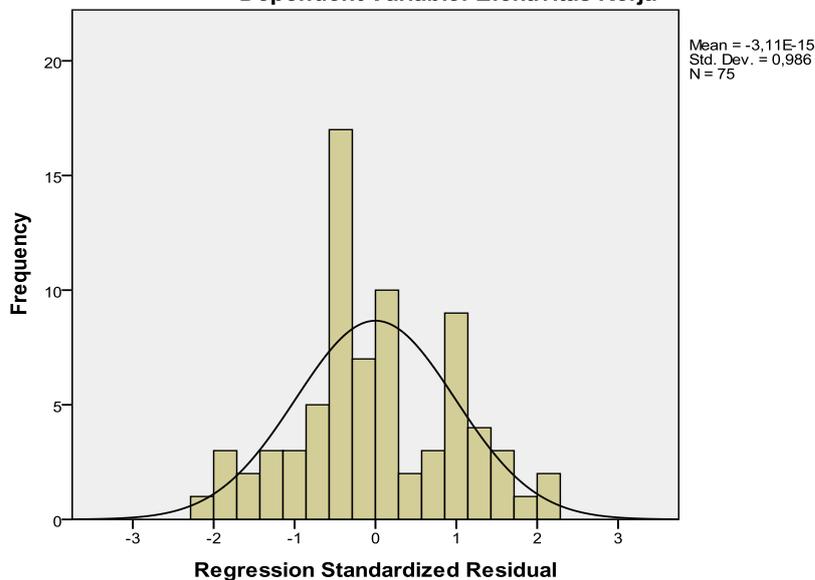
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

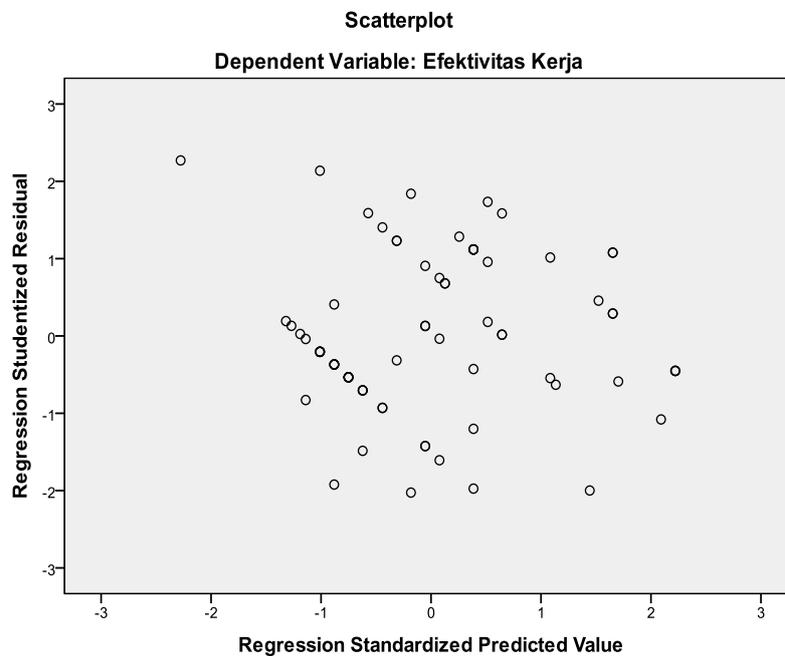
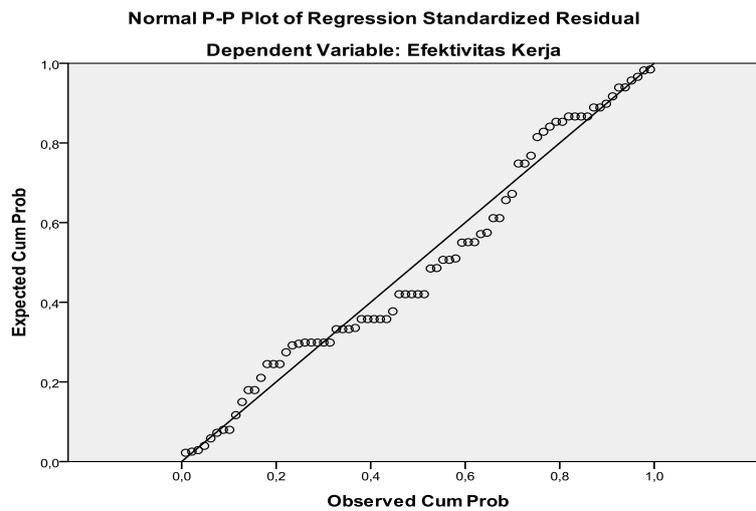
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,763	6

Histogram

Dependent Variable: Efektivitas Kerja





Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Uji Simulta (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,222	2	99,611	58,644	,000 ^a
	Residual	122,298	72	1,699		
	Total	321,520	74			

Uji Parisial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,203	2,389		,922	,360		
	Pendelegasian Wewenang	,213	,097	,162	2,198	,031	,971	1,030
	Tanggung jawab	,933	,093	,743	10,072	,000	,971	1,030

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

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

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Uji Analisis Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,203	2,389		,922	,360
	Pendelegasian wewenang	,213	,097	,162	2,198	,031
	Tanggung jawab	,933	,093	,743	10,072	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

LAMPIRAN 3

Variabel Pendelegasian Wewenang

No. Responden	Pendelegasian Wewenang				TOTAL
	P1	P2	P3	P4	
1	4	4	4	4	16
2	5	3	5	5	18
3	4	4	4	4	16
4	5	3	4	4	16
5	4	2	4	4	14
6	4	4	5	4	17
7	5	4	5	4	18
8	5	4	5	4	18
9	5	4	4	4	17
10	5	4	4	4	17
11	5	4	4	5	18
12	3	4	5	5	17
13	4	3	4	4	15
14	4	1	4	4	13
15	4	3	4	4	15
16	4	3	3	5	15
17	4	3	4	4	15
18	5	4	4	4	17
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	5	17
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	2	5	4	15
24	5	4	5	4	18
25	5	3	5	5	18
26	4	4	4	4	16
27	4	4	3	5	16
28	4	3	4	4	15
29	5	4	5	5	19
30	4	4	4	4	16
31	5	4	4	4	17
32	5	4	4	4	17
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	5	17
35	4	4	4	4	16
36	4	4	4	5	17

37	5	4	5	5	19
38	5	4	5	5	19
39	5	4	4	4	17
40	5	4	5	5	19
41	5	4	5	5	19
42	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20
44	5	5	4	5	19
45	5	4	4	5	18
46	4	4	5	5	18
47	5	4	4	5	18
48	5	5	5	4	19
49	4	4	5	5	18
50	5	5	5	5	20
51	5	4	5	5	19
52	5	4	5	5	19
53	5	4	5	5	19
54	5	4	5	5	19
55	5	4	5	4	18
56	5	4	5	5	19
57	5	3	5	5	18
58	5	4	5	5	19
59	5	4	5	4	18
60	5	4	4	5	18
61	5	5	5	4	19
62	5	4	5	5	19
63	5	4	5	5	19
64	5	3	5	5	18
65	5	4	5	5	19
66	5	4	5	5	19
67	5	5	5	5	20
68	5	5	5	5	20
69	4	5	5	5	19
70	5	4	5	4	18
71	5	4	5	5	19
72	5	5	4	5	19
73	5	4	5	5	19
74	5	5	5	5	20
75	4	4	5	5	18

Variabel Tanggung Jawab

No. Responden	Tanggung jawab					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	3	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	5	22
5	4	4	3	4	5	20
6	4	4	4	4	4	20
7	5	4	4	4	5	22
8	5	5	3	4	5	22
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	3	4	5	22
12	5	5	4	4	4	22
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	5	4	3	4	5	21
17	4	4	3	3	4	18
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	5	4	21
22	4	4	4	4	4	20
23	5	4	5	5	5	24
24	4	4	4	5	5	22
25	5	4	4	4	4	21
26	5	4	4	4	4	21
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	4	20
34	5	4	4	4	4	21
35	5	4	4	4	5	22
36	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25

39	5	4	4	4	4	21
40	5	5	4	5	5	24
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	4	4	5	22
43	4	4	4	4	5	21
44	4	5	4	4	4	21
45	5	4	4	4	5	22
46	5	5	3	4	5	22
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	4	20
49	5	5	3	4	5	22
50	5	5	4	4	4	22
51	4	4	3	4	4	19
52	5	5	4	5	5	24
53	5	5	4	5	5	24
54	5	4	3	4	5	21
55	4	4	4	3	4	19
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	5	4	21
60	4	4	4	4	4	20
61	5	4	4	5	5	23
62	5	4	3	4	5	21
63	5	5	4	5	5	24
64	4	4	4	4	4	20
65	5	5	3	4	5	22
66	4	4	4	4	5	21
67	5	4	4	4	4	21
68	5	4	4	4	5	22
69	5	5	3	4	5	22
70	4	4	4	4	4	20
71	4	5	4	4	4	21
72	5	5	4	4	5	23
73	5	5	4	4	4	22
74	5	4	4	4	4	21
75	5	5	4	5	5	24

Variabel Efektivitas Kerja

No. Responden	Efektivitas kerja						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	5	4	5	4	27
2	5	5	5	3	5	5	28
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	5	4	27
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	2	4	4	4	22
7	4	4	4	4	5	4	25
8	5	5	3	5	5	5	28
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	3	4	5	5	26
12	5	5	4	4	5	5	28
13	4	4	3	4	4	4	23
14	5	5	2	4	5	5	26
15	5	5	4	4	5	5	28
16	5	4	4	5	5	4	27
17	4	4	4	5	4	4	25
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	4	5	4	5	4	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	4	5	5	5	4	28
26	5	4	5	4	5	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	5	5	5	4	5	5	29
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	5	4	4	25
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	4	4	4	4	4	24
34	5	4	5	4	5	4	27
35	5	4	5	4	5	4	27
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	5	4	5	5	29
38	5	5	5	4	5	5	29

39	5	4	5	4	5	4	27
40	5	5	5	5	5	5	30
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	4	5	4	5	4	27
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	5	4	4	4	5	26
45	5	4	5	5	5	4	28
46	4	5	5	4	5	5	28
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	3	4	4	23
49	4	5	5	4	5	5	28
50	5	5	5	4	5	5	29
51	4	4	4	4	4	4	24
52	5	5	5	4	5	5	29
53	5	5	5	4	5	5	29
54	4	4	5	4	5	4	26
55	4	4	4	4	4	4	24
56	4	4	4	4	4	4	24
57	4	4	4	4	4	4	24
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	4	3	4	4	23
60	4	4	4	4	4	4	24
61	5	4	5	4	5	4	27
62	5	4	5	4	5	4	27
63	5	5	5	5	5	5	30
64	4	4	4	4	4	4	24
65	5	5	5	4	5	5	29
66	4	4	4	4	4	4	24
67	5	3	5	4	5	4	26
68	5	4	5	4	5	4	27
69	4	4	5	4	5	5	27
70	4	4	4	4	4	4	24
71	4	3	4	4	4	5	24
72	5	5	5	4	5	5	29
73	4	5	5	4	5	5	28
74	5	4	5	4	5	4	27
75	5	5	5	4	5	5	29