

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

M. FITRIANSYAH

15.832.0176

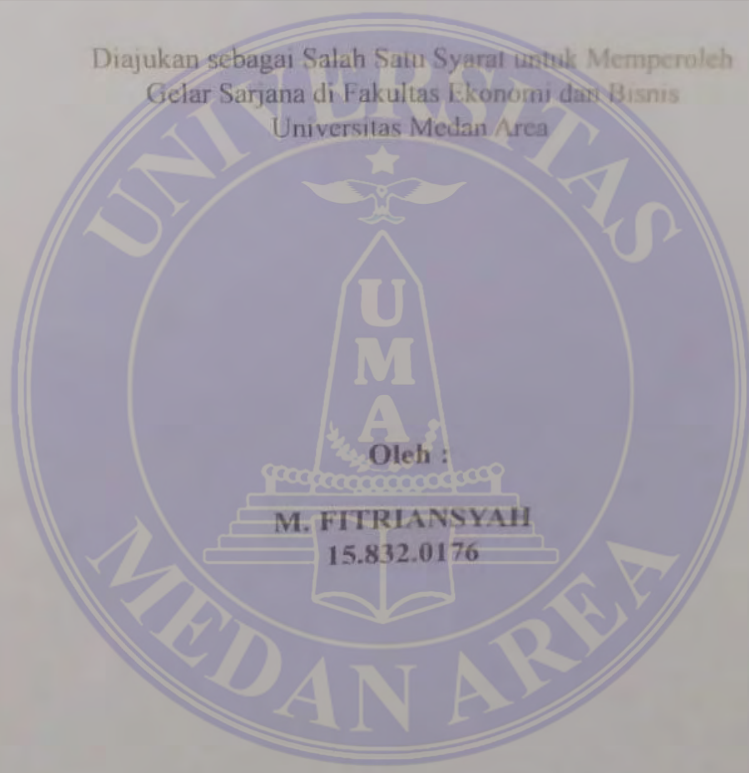


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

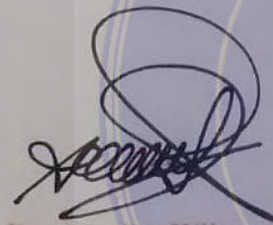


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

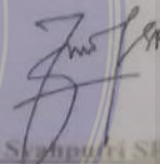
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara
Nama : M. FITRIANSYAH
NPM : 15.832.0176
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing



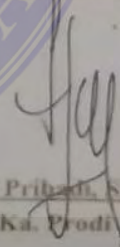
Drs. Muslim Wijaya, M.Si
Pembimbing I



Yuni Septiputri SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Husein Effendi, SE, M.Si
Dekan



Teddi Prihadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 April 2019
Mazraai



M. FITRIANSYAH
NPM : 15 832 0176

ABSTRAK

M. FITRIANSYAH, Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Skripsi, tahun 2019.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 235 orang, teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* ini digunakan apabila karakteristik dari anggota adalah sama. Dengan jumlah populasi yang melebihi 100 orang maka dapat diambil 10%, 15%, 20%, 25%, atau lebih, maka penulis mengambil persentase sampling sebesar 30% dari seluruh populasi maka sampel mejadi 70 orang.

Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliable. Pada pengujian regresi linear berganda membuktikan bahwa variabel pendelegasian wewenang menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,335 dan variabel kerjasama tim menunjukkan hasil dengan koefisien regresi sebesar 0,219 yang mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan, nilai signifikan untuk variabel pendelegasian wewenang $0,001 < 0,05$ maka pendelegasian wewenang (X1) signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dan nilai signifikan untuk variabel kerjasama tim $0,027 < 0,05$ maka kerjasama tim (X2) signifikan mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Nilai t_{hitung} variabel pendelegasian wewenang (X1) $3,360 >$ nilai t_{tabel} 1,669 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} variabel kerjasama tim (X2) $2,258 >$ nilai t_{tabel} 1,669 dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ bahwa faktor-faktor pendelegasian wewenang dan kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai F_{hitung} 8,459 $>$ nilai F_{tabel} 3,13 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ bahwa faktor-faktor pendelegasian wewenang (X1) dan kerjasama tim (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R *Square* untuk kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara adalah 0.301. Hal ini berarti 30,1% variasi kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel pendelegasian wewenang (X1) dan kerjasama tim (X2) dan sisanya 69,9% ditentukan oleh variabel lain di luar kontribusi penelitian ini.

Kata Kunci : pendelegasian wewenang, kerjasama tim dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

M. FITRIANSYAH, Effect of Delegation of Authority and Team Cooperation on Employee Performance at the Transportation Department of North Sumatra Province. Thesis, 2019.

The purpose of this study was to determine the effect of delegation of authority and teamwork on the performance of employees at the Transportation Agency of North Sumatra Province. This type of research is associative, namely research connect two or more variables. The population in this study amounted to 235 people, the sampling technique that will be used is the Probability Sampling technique with Simple Random Sampling. Simple Random Sampling is used when the characteristics of members are the same. With a population that exceeds 100 people it can be taken 10%, 15%, 20%, 25%, or more, so the author takes a sampling percentage of 30% of the entire population so the sample becomes 70 people.

The results of this study are based on statistical data analysis, the indicators in this study are valid and reliable. In multiple linear regression testing proves that the delegation of authority shows results with a regression coefficient of 0.335 and teamwork variables show results with a regression coefficient of 0.219 which affects performance positively and significantly, significant value for delegation authority variable $0.001 < 0.05$ then delegation of authority (X1) significantly affects employee performance (Y) and significant value for teamwork variables $0.027 < 0.05$, teamwork (X2) significantly influences employee performance (Y). The value of delegation variable authority (X1) $3.360 > t_{table}$ value 1.669 and significant value $0.001 < 0.05$ and tcount variable teamwork (X2) $2.258 > t_{table}$ value 1.669 with a significant value $0.027 < 0.05$ that the delegation of authority and teamwork partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). Fcount $8.459 > F_{table}$ value 3.13 and significant value $0.001 < 0.05$ that the factors of delegation of authority (X1) and teamwork (X2) simultaneously fall positively and significantly on employee performance. The value of R Square for employee performance (Y) in the Transportation Service of North Sumatra Province is 0.301. This means that 30.1% of the variation in employee performance (Y) is influenced by the delegation of authority (X1) and teamwork (X2) and the remaining 69.9% is determined by other variables beyond the contribution of this research.

Keywords: Delegation of authority, Team Work and Employee performance

KATA PENGANTAR

Terlebih dahulu penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”**, guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, program studi Manajemen pada Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, mengingat banyaknya bantuan dan bimbingan yang diterima selama penyusunan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr Dadan Ramdan, M.Eng.M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, S.M.si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Herry Syahril, SE.Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Ir.Yamin M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
6. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

7. Bapak Drs. Muslim Wijaya ,M.si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memeriksa serta memberikan bimbingan, saran, kritikan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Yuni Syahputri, SE.M.si selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang memberikan banyak koreksi untuk saya selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
9. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE,M.si sebagai Seketaris yang memberikan bimbingan, saran dan motivasi yang sudah diberikan kepada penulis.
10. Keluarga besar Universitas Medan Area (UMA) atas bantuan dan bimbingan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan saat ini.
11. Teristimewa saya ucapkan terimakasih yang tak terhingga untuk keluarga saya, kedua orangtua saya tercinta yang telah membesarkan dan memberi dukungan baik moril ataupun materil, selalu mendoakan penulis dalam menyelesaikan pendidikan ke perguruan tinggi.
12. Ucapan terimakasih kepada teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini
13. Bapak/Ibu Pimpinan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan mendapatkan data yang diperlukan untuk penyelesaian skripsi ini.

14. Dan saya ucapkan juga terimakasih kepada teman - teman team work yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini, baik berupa saran, kritik dan motivasi yang team work berikan.

Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, sekian dan terimakasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan .Wassalammualaikum.Wr.Wb.



Medan, 12 April 2019
Penulis

M. FITRIANSYAH
NPM : 15.832.0176

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pendelegasian Wewenang	5
2.1.1. Pengertian Wewenang	5
2.1.2. Pengertian Pendelegasian Wewenang	6
2.1.3. Peranan Pendelegasian Wewenang	7
2.1.4. Indikator Pendelegasian Wewenang.....	8
2.2. Kerjasama Tim.....	9
2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim.....	9
2.2.2. Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim	10
2.3. Kinerja Pegawai.....	11
2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai	13
2.4. Penelitian Terdahulu	14

2.5. Kerangka Konseptual.....	16
2.6. Hipotesis Penelitian.....	17

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.1.1. Jenis Penelitian.....	18
3.1.2. Lokasi Penelitian	18
3.1.3. Waktu Penelitian	19
3.2. Penentuan Populasi dan Sampel	19
3.2.1. Populasi.....	19
3.2.2. Sampel	20
3.3. Defenisi Operasional Variabel.....	20
3.4. Jenis dan Sumber Data	22
3.4.1. Jenis Data.....	22
3.4.2. Sumber Data.....	22
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Teknik Analisis Data.....	24
3.6.1. Uji Validasi dan Uji Reliabilitas	
Instrumen Penelitian.....	24
3.6.1.1. Uji Validitas	24
3.6.1.2. Uji Reliabilitas.....	25
3.6.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	26
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	26
3.6.3.1. Uji Normalitas	26
3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	27
3.6.3.3. Uji Multikolinearitas	27
3.6.3.4. Autokolerasi	28
3.6.4. Uji Hipotesis	28
3.6.4.1. Uji Parsial (Uji t).....	28
3.6.4.2. Uji Simultan (Uji F)	28
3.6.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	28

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	30
4.1.1. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.....	30
4.2. Pembahasan Penelitian.....	33
4.2.1. Penyajian Data Responden	33
4.2.2. Jenis Kelamin Responden.....	33
4.2.3. Usia Responden.....	33
4.2.4. Pendidikan Responden	34
4.3. Penyajian Data Angket Responden.....	34
4.3.1. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pendelegasian Wewenang.....	35
4.3.2. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kerjasama Tim.....	37
4.3.3. Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Pegawai	40
4.4. Teknik Analisis Data.....	42
4.4.1. Uji Validitas	42
4.4.2. Uji Reliabilitas	44
4.5. Uji Analisis Linier Berganda.....	45
4.6. Uji Asumsi Klasik.....	47
4.6.1. Uji Normalitas.....	47
4.6.2. Uji Heteroskedastisitas	49
4.6.3. Uji Multikolinieritas	50
4.6.4. Autokorelasi.....	51
4.7. Uji Hipotesis	52
4.7.1. Uji Parsial (Uji t).....	52
4.7.2. Uji Simultan (Uji F).....	54
4.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
4.8.1. Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai	56

4.8.2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai.....	57
4.8.3. Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	57

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	59
5.2. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian.....	19
Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel	21
Tabel 3.3. Skala Pengukuran Likert	24
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 4.2. Usia Responden	33
Tabel 4.3. Pendidikan Responden	34
Tabel 4.4. Atasan saya memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.....	35
Tabel 4.5. Kekuasaan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan Pekerjaan	35
Tabel 4.6. Saya memiliki rasa tanggungjawab terhadap wewenang yang telah Diberikan	36
Tabel 4.7. Saya berusaha untuk memaksimalkan kinerja saya agar orang lain melihat kualitas kerja saya.....	36
Tabel 4.8. Saya memanfaatkan waktu saya dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas.....	37
Tabel 4.9. Kami bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara	37
Tabel 4.10. Dalam menjalankan tugas, kami saling berinteraksi dan Berkontribusi	38
Tabel 4.11. Kemampuan kerja yang kami miliki merupakan kemampuan kerjasama tim dan bukanlah kemampuan individual	38

Tabel 4.12.	Dengan kemampuan berpikir yang cerdas akan menghasilkan kerjasama tim yang efektif dan efisien.....	38
Tabel 4.13.	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen dan kejujuran bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai	39
Tabel 4.14.	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan Tim	39
Tabel 4.15.	Atasan selalu memberikan motivasi dan wewenang kepada pegawai untuk tujuan organisasi.....	40
Tabel 4.16.	Pegawai mampu menyelesaikan standar tugas yang di bebaskan kepadanya	40
Tabel 4.17.	Pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	41
Tabel 4.18.	Peralatan canggih di tempat kerja dapat membuat lancar bekerja.....	41
Tabel 4.19.	Keterampilan yang dimiliki pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok pegawai	42
Tabel 4.20.	Estimasi Uji Validitas.....	43
Tabel 4.21.	Reliabilitas Variabel.....	44
Tabel 4.22.	Hasil Estimasi Regresi.....	45
Tabel 4.23.	Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.24.	Uji Autokorelasi.....	52
Tabel 4.25.	Hasil Uji Regresi Parsial	53
Tabel 4.26.	Uji Simultan.....	54
Tabel 4.27.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	17
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	32
Gambar 4.2. Grafik Histogram	47
Gambar 4.3. Kurva Normal P-P Plot.....	48
Gambar 4.4. Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia, suatu organisasi tidak akan mampu menjalankan operasionalnya dengan baik. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia dalam instansi aparaturnegara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Berbagai usaha dilakukan agar kinerja ASN dalam suatu instansi meningkat.

Melalui pendelegasian wewenang diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam organisasi atau instansi. Pendelegasian wewenang merupakan sesuatu yang sangat penting dan vital didalam organisasi. Atasan perlu melakukan pendelegasian wewenang agar pegawai bisa menjalankan operasi manajemen dengan baik. Bila seorang atasan tidak mendelegasikan wewenang, maka sesungguhnya organisasi itu tidak membutuhkan orang lain selain dirinya. Jika dilihat dari aspek sosial, manusia tidak akan bisa melakukan semua hal hanya sendiri. Oleh sebab itu sangat diperlukan pendelegasian wewenang didalam organisasi.

Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam bidang perhubungan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Peneliti menemukan fenomena permasalahan mengenai pendelegasian

wewenang secara teknis. Permasalahan tersebut timbul karena pendelegasian wewenang yang diterima Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera yang ada didalam Undang-undang No. 23 Tahun 2014 saat ini tidak relevan dan sangat bertentangan dengan Undang-undang otonomi daerah No. 32 Tahun 2004. Sebab didalam otonomi daerah, Dinas Perhubungan tingkat Provinsi termasuk Sumatera Utara memiliki wewenang untuk mengelola tugas yang sudah menjadi kewajibannya demi keberhasilan pemerintahan dan pembangunan daerah Provinsi Sumatera Utara. Namun sejak Undang-undang No.23 tahun 2014 disahkan oleh pemerintah, kini Dinas Perhubungan tingkat provinsi tidak lagi memiliki wewenang untuk mengelola kewajiban seperti sebelumnya karena telah diambil alih oleh pemerintah pusat. Salah satu contoh sub urusan atau bidang yang diambil alih oleh pemerintah pusat adalah Lalu Lintas Angkutan Jalan (LLAJ), antara lain yaitu pengelolaan terminal tipe A, pengelolaan terminal barang untuk umum, pelaksanaan uji tipe kendaraan bermotor dan pengoperasian atau penutupan alat penimbangan kendaraan bermotor (Jembatan Timbang). Setelah wewenang tersebut diambil alih oleh pemerintah pusat, kini pekerjaan pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara menjadi berkurang. Selain itu aktivitas kerjasama tim dan kontribusi dilapangan juga tidak terjadi seperti sebelumnya.

Dengan demikian, adanya fenomena permasalahan pendelegasian wewenang dan kerjasama tim tersebut sangat dikhawatirkan juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, **“Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah penelitian, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Pendelegasian Wewenang dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui apakah pendelegasian wewenang dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan. Selain itu penulis juga dapat menambah wawasan mengenai teori pendelegasian wewenang dan kerjasama tim serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

2. Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

Sebagai bahan masukan bagi pihak Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai melalui pendelegasian wewenang dan kerjasama tim.

3. Bagi Akademik

Menambah dan melengkapi bahan referensi dan literatur bagi mahasiswa lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah informasi dan ilmu pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pendelegasian Wewenang

2.1.1. Pengertian Wewenang

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam struktur dan koordinasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi ideal adalah sebuah birokrasi yang aktivitas dan tujuan dipikirkan secara rasional serta pembagian tugas dan wewenang dinyatakan dengan jelas.

Menurut Hasibuan (2007: 64) berpendapat bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Dalam wewenang selalu terdapat kekuasaan dan hak, tetapi dalam kekuasaan belum tentu terdapat wewenang dan hak. Oleh sebab itu, wewenang (*authority*) merupakan syaraf yang berfungsi sebagai penggerak dari pada kegiatan-kegiatan. Tanpa wewenang orang-orang dalam perusahaan ataupun organisasi tidak akan dapat berbuat apa-apa. Wewenang yang bersifat informal, untuk mendapatkan kerjasama yang baik dengan bawahan. Wewenang dapat diartikan sebagai hak memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tujuan dapat tercapai.

Ada dua pandangan yang saling berlawanan mengenai sumber wewenang, yaitu teori formal (Pandangan Klasik) dan teori penerimaan (*Acceptance theory of Authority*). Pandangan wewenang formal menyebutkan bahwa wewenang adalah dianugerahkan, wewenang ada karena seseorang diberi atau dilimpahi atau diwarisi hal tersebut. Teori penerimaan menyanggah bahwa wewenang dapat dianugerahkan. Teori ini berpendapat bahwa wewenang seseorang timbul hanya bila hal itu diterima oleh kelompok atau individu kepada siapa wewenang itu dijalankan.

2.1.2. Pengertian Pendelegasian Wewenang

Penggunaan pendelegasian wewenang secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektivitas organisasi. Oleh karena itu peranan pendelegasian wewenang sangat penting di dalam organisasi. Selain itu, pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen.

Pendelegasian merupakan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Efektivitas delegasi merupakan faktor utama yang membedakan manajer sukses dan manajer tidak sukses.

Setelah adanya tugas, wewenang dan tanggung jawab pada tiap-tiap individu maka selayaknya individu-individu tersebut setuju untuk memberikan pertanggungjawabannya atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Hal ini

berkenaan dengan kenyataan bahwa akan selalu diminta pertanggungjawaban atas pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan. Semua hal ini yaitu tugas, wewenang, tanggungjawab dan pertanggungjawaban merupakan unsur-unsur dari pendelegasian wewenang.

Maka menurut Sutarto (2001: 141) Pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan suatu hak kepada seseorang untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggungjawabnya dapat dilaksanakan dengan baik.

2.1.3. Peranan Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang mempunyai pengaruh yang sangat besar didalam suatu organisasi. Tanpa adanya pendelegasian wewenang akan mengakibatkan tersendatnya kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Stoner (2000:446) dalam Kesumanjaya (2010) beberapa peranan pendelegasian wewenang dalam organisasi adalah :

1. Dengan adanya pendelegasian wewenang, karyawan dapat melakukan tugas-tugas yang pokok dan strategis bagi kelangsungan organisasi. Semakin banyak tugas karyawan yang dapat didelegasikan maka semakin besar peluangnya untuk mencari dan menerima tanggung jawab dari manajer. Jadi manajer berusaha mendelegasikan wewenang bukan hanya pada hal-hal yang rutin saja melainkan juga tugas-tugas yang membutuhkan pikiran dan prakarsa sehingga karyawan dapat berfungsi maksimal bagi organisasi.
2. Dengan adanya pendelegasian wewenang, manajer akan mendapat hasil keputusan yang lebih akurat dan lebih baik karena para karyawanlah yang paling dekat dengan pokok permasalahannya. Meski cenderung memiliki suatu pandangan yang jelas tentang fakta-fakta yang diperlukan dalam mengambil keputusan.
3. Melalui pendelegasian wewenang, keputusan dapat lebih cepat diambil karena tidak harus meminta persetujuan dari atasan. Apabila para bawahan tidak memiliki wewenang yang cukup untuk mengambil keputusan dalam suatu persoalan maka ia akan selalu bertanya kepada atasannya. Hal ini tentu saja akan memakan waktu yang tidak sedikit, oleh karena itu bawahan perlu diberi wewenang untuk mengambil keputusan.
4. Pendelegasian wewenang menyebabkan rasa tanggung jawab dan inisiatif terhadap organisasi menjadi lebih besar. Pejabat yang memiliki wewenang, tanpa menunggu perintah apabila menemukan masalah yang masih dalam batas wewenangnya akan berupaya menemukan jalan keluar terhadap penyelesaian masalah tersebut.

5. Adanya pendelegasian wewenang merupakan latihan bagi para anggota organisasi apabila kelak ia menduduki jabatan yang lebih tinggi. Anggota organisasi yang tidak pernah diberi wewenang yang lebih besar maka apabila ia menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menjadi canggung dan perlu waktu lama untuk menyesuaikan diri.
6. Pendelegasian wewenang mengakibatkan komunitas pekerjaan akan dapat lebih terjamin. Hal ini dapat terlihat jika ada salah satu anggota organisasi yang berhalangan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka dengan adanya pendelegasian wewenang tugas tersebut dapat diambil alih sehingga kontinuitas organisasi tidak akan terganggu.

2.1.4. Indikator Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakannya Hasibuan (2007: 70). Indikator dari wewenang yaitu:

- a. 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.
- b. 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.
- c. Pertanggungjawaban
Pertanggungjawaban adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu wewenang perusahaan karena dengan tanggung jawab seorang karyawan dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil.
- d. Kualitas Kerja
kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas - tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.
- e. Pemanfaatan Waktu
Memanfaatkan waktu seefisien mungkin agar dapat melakukan hal yang lain untuk menambah produktifitas. Dan juga meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melakukan tugas.

2.2. Kerjasama Tim

2.2.1. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja. Kerjasama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi bagi individu-individu yang tergabung dalam tim kerja. Ada beberapa ahli yang menyatakan pendapatnya mengenai kerjasama tim.

Menurut Dewi (2007:152) mendefinisikan kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Sebuah tim sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandeng tangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari teamwork. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan dengan kerjasama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam tim kerja.

Kontribusi dari tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerjasama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan bersama, kerjasama memberikan manfaat yang besar bagi kerja

tim. Sebagaimana yang dinyatakan Sudarmanto (2015:146) kerjasama kelompok merupakan kompetensi SDM yang terkait dengan kemampuan atau dorongan untuk bekerjasama dengan orang lain, kemampuan untuk merasa bahwa bagian dari anggota kelompok dalam mencapai tugas atau tujuan organisasi. Untuk dapat bekerjasama dengan orang lain dalam kelompok, mensyaratkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Harus mau menerima pendapat atau gagasan / pemikiran orang lain dalam mengambil keputusan, sehingga tidak boleh memaksakan pendapat sendiri
- b. Berbagi informasi atau hal-hal yang baru kepada orang lain.
- c. Bersikap empatik kepada orang lain atau menghargai dan berpikir positif kepada orang lain.
- d. Saling siap menerima input, dan memberikan motivasi kepada orang lain.
- e. Saling menjaga kebutuhan kelompok, kendatipun muncul konflik atau pertentangan pendapat antar anggota tim.

Dengan demikian dapat disimpulkan kerjasama tim adalah kumpulan individu yang bertanggung jawab bersama atas tugas yang dikerjakan dengan melakukan interaksi harmonis antara satu dengan yang lain untuk membangun kekuatan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.2.2. Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Dimensi merupakan variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung. dimensi yang mempengaruhi kerjasama tim suatu organisasi menurut Sharma et al , (2012:11) yaitu :

- a. Dimensi tujuan yang jelas

Dimensi tujuan yang jelas dapat diukur dengan dua indikator yaitu:

1. Penetapan
2. Visi dan Misi

- b. Dimensi Terbuka dan jujur dalam komunikasi
Dimensi terbuka dan jujur dalam berkomunikasi dapat diukur dengan dua indikator yaitu:
 1. Kemampuan Berinteraksi
 2. Kejujuran Berkerja
- c. Dimensi Pengambilan keputusan kooperatif
 1. Kemampuan Berpikir
 2. Menimbang dan Menilai
- d. Dimensi Suasana kepercayaan
Dimensi suasana kepercayaan dapat diukur dengan dua indikator yaitu:
 1. Kejujuran
 2. Perilaku Kooperatif
- e. Dimensi Rasa memiliki
Dimensi rasa memiliki dapat diukur dengan satu indikator yaitu:
 1. Ekspresi Jiwa

2.3. Kinerja Pegawai

2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja Menurut Sutrisno (2012:56) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Selain menurut Sutrisno, Moehariono (2009:34) juga berpendapat bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggungjawabnya, tujuan, visi, dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu. Maka dari itu perusahaan ataupun organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan ataupun pegawai. Sebuah perusahaan atau organisasi harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

Menurut Sutrisno (2011:121) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggungjawab

Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

- c. Semangat Kerja
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawannya.
- d. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2009:97) faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

- a. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan pengetahuan dan keahlian, artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Kompensasi
Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor : Penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

Menurut Rivai (2009:89), secara garis besar perbedaan kinerja disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

- a. Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat social, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
- b. Variabel organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
- c. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, belajar, motivasi.

2.3.3. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan (menurut Mathis dan Jackson, 2001:101), yaitu :

- a. Kuantitas dari hasil
- b. Kualitas dari hasil
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerjasama

Sedangkan menurut Wibowo (2007:82), ada 7 indikator kinerja karyawan yaitu :

- a. Tujuan
Suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang yang mana untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.
- b. Standar
Standar berperan penting memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan atau menjawab pertanyaan kapan kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil dan sukses jika mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- c. Umpan Balik
Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan, standard an pencapaian tujuan. Melalui umpan balik akan timbul evaluasi terhadap kinerja dan akhirnya terjadi proses perbaikan kinerja.
- d. Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang penting dalam hal membantu pencapaian kearah tujuan dan sukses.
- e. Kompetensi
Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan kompetensi merupakan persyaratan utama dalam bekerja.
- f. Motif
Dimana manajer memberikan atau memfasilitasi motivasi karyawan melalui insentif, pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, adanya standar yang terjangkau, adanya umpan balik, adanya kebebasan dalam hal melakukan pekerjaan.
- g. Peluang
Didalam organisasi pekerja perlu mendapatkan/peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya yang didorong oleh dua faktor yaitu waktu dan kemampuan karyawan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yang terdiri dari variable pendelegasian wewenang dan variabel kerjasama tim. Dan kinerja sebagai variabel terikat. Dibawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi penulis dalam penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Adelina (2015)	Pengaruh Pembagian Kerja dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan pada Rs Dr. G.L Tobing Tanjung Morawa	Hasil Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rs Dr. G.L Tobing Tanjung Morawa dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2.	Wahyu (2014)	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Apie Indo Karunia.	Berdasarkan hasil estimasi <i>inner weight</i> untuk pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien estimate sebesar 0,959696 dengan tstatistik sebesar $173,860745 \geq 1,96\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	M Marpaung (2014)	Pengaruh kerjasama tim (<i>teamwork</i>) dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud Jakarta selatan.	Data penelitian adalah reabilitas, $0,829 > 0,378$. Hasil penelitian dari variabel parsial adalah signifikan karena ledearship terhadap kinerja staf th $(2,380) > t (1,725)$ dan kerja tim untuk kinerja staf adalah th $(3,170) > (1,725)$ oleh karena itu H_0 berdaun dan H_a gived. Dan kemudian uji F untuk variabel ledearship dan variable kerja tim simultan ke variabel kinerja F h $(8,577) > F t (3,592)$, oleh karena itu H_0 berdaun dan H_a gived. Dan determinat nilainya adalah $r^2 = 0,709 = 50,2\%$. Akhirnya, yang perlu dikemukakan adalah kompetensi dan teamwork simultan untuk memberikan kontribusi yang cukup baik (50,2%) terhadap kinerja karyawan

4.	Indrawati (2014)	Pengaruh kerjasama tim dan kompetensi Individu terhadap Kinerja karyawan rumah sakit siloam.	hasil kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,001 < 0,05$ hasil kompetensi individu secara parsial sangat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,001 < 0,05$. secara simultan kerjasama tim dan kompetensi individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
----	------------------	--	--

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, 2007:89).

1. Hubungan antara Pendelegasian Wewenang dengan Kinerja Pegawai

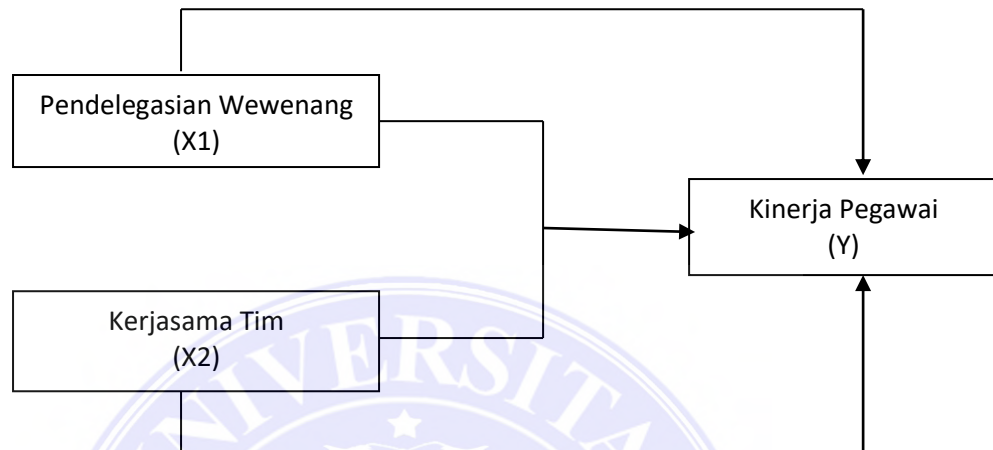
Pendelegasian Wewenang merupakan pelimpahan wewenang dan tanggungjawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Efektivitas delegasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Erat hubungan antara pendelegasian wewenang dengan kinerja, dengan adanya delegasi wewenang maka akan tercipta sebuah kinerja pegawai dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Oleh sebab itu pendelegasian wewenang sangat penting untuk dilakukan.

2. Hubungan antara Kerjasama Tim dengan Kinerja Pegawai

Kerjasama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja. Kerjasama dalam tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energy bagi individu – individu yang tergabung dalam tim kerja.

Oleh sebab itu sebuah tim sangat membutuhkan kemauan untuk saling bergandeng tangan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:60) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
3. Pendelegasian wewenang dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif . Menurut Sugiyono (2012:11) penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh hubungan itu.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pendelegasian Wewenang (X1) dan Kerjasama Tim (X2). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui penelitian ini untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas berupa pendelegasian wewenang dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja dengan melakukan pengujian hipotesis dan statistika.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera utara yang beralamatkan di Jalan Imam Bonjol No. 61, Kecamatan Medan Polonia, Sumatera Utara, 20513.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam enam bulan. Penelitian dilakukan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2018 - 2019					
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April
1	Pembuatan Proposal	■					
2	Seminar Proposal		■				
3	Pengumpulan Data		■				
4	Analisis Data		■				
5	Penyusunan Skripsi		■				
6	Seminar Hasil				■		
7	Pengajuan Sidang Meja Hijau					■	
8	Meja Hijau						■

3.2. Penentuan Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Kuncoro (2003: 103), populasi adalah sekelompok elemen-elemen lengkap yang biasanya orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara termasuk Kepala Dinas dan Kepala- kepala bagian yang merupakan pegawai tetap dan berjumlah 235 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel dianggap sebagai perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:123). Teknik penarikan sampel yang akan digunakan adalah teknik *Probability Sampling* dengan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* ini digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah sama.

Menurut Kuncoro (2003:105) apabila objek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlahnya lebih dari 100 orang maka dapat diambil 10%, 15%, 20%, 25%, atau lebih. Perhitungannya sebagai berikut :

$$n = N \times 30\%$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

Diketahui :

Jumlah Populasi : 235 Orang

Jumlah persentase pengambilan sampel : 30% = 0,30

$$n = 235 \times 0,30 = 70,5 \text{ (70) Orang}$$

Berdasarkan hasil di atas maka penulis mengambil sampel dengan persentase 30% dari jumlah seluruh populasi maka hasil sampel dalam penelitian ini adalah 70 Orang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Seorang peneliti dalam mengukur variabel, biasanya menggunakan atau bercermin pada teori atau pendapat-pendapat para pakar yang

sudah ada atau bisa juga pendapat sendiri, apabila teori dan pendapat-pendapat tersebut relevan dengan perkembangan keilmuan sekarang ini dan dapat dijamin kualitas keilmiahannya. Berikut beberapa definisi operasional dari beberapa variabel yang digunakan pada penelitian berupa variabel pendelegasian wewenang, kerjasama tim dan Kinerja.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Pendelegasian Wewenang	Hasibuan (2007: 64) berpendapat Bahwa wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu	1. Tugas 2. Kekuasaan 3. Pertanggung-jawaban 4. Kualitas Kerja 5. Pemanfaatan Waktu Hasibuan(2007:70)	LIKERT
Kerjasama Tim	Dewi (2007:152), bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbedabeda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.	1. Visi dan misi 2. Kemampuan Berinteraksi 3. Kemampuan Bekerja 4. Kemampuan berpikir 5. Kejujuran 6. Perilaku kooperatif Sharma et al, (2012:11)	LIKERT

Kinerja Pegawai	Mangkuprawira (2011:76) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Kompetensi (Wibowo (2007:44))	LIKERT
-----------------	--	--	--------

3.4. Jenis dan Sumber Data

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

3.4.2. Sumber Data

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 tetap dan honorer di Dinas Perhubungan 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.

3.5. 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 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 tetap dan honorer di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara bekerja setiap harinya.

b. Wawancara (*Interview*)

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

c. Angket (*Questionnaire*)

Pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalambentuk angket yang ditujukan kepada responden (nasabah) denganmenggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) denganbentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima)opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

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

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.1.1. Uji Validitas

Pengujian ini dibuat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012: 172), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan reabilitas diberikan kepada 70 orang responden dan menetapkan nilai r_{tabel} dari $n - 2$ ($70 - 2$), nilai r_{tabel} dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus 68 dan tingkat signifikan sebesar 5% angka yang diperoleh = 0,235.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:25). Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20, berarti kurang reliable.
2. Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40, berarti agak reliable.
3. Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60, berarti cukup reliable.
4. Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80, berarti reliable.
5. Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1,00, berarti sangat reliable.

3.6.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji statistik digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan model yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh diantaranya untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis linear berganda. Dengan memakai *program software SPSS 22.00 for window* yaitu :

Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja)

X₁ = Variabel bebas (Pendelegasian Wewenang)

X₂ = Variabel bebas (Kerjasama Tim)

A = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi masing-masing variabel

E = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%).

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau

menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi 2008:172).

3.6.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (Variance Inflation Factors) < 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali, 2011:160).

3.6.3.4. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antar kesalahan pengganggu (*residual*) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Janie, 2012).

3.6.4. Uji Hipotesis

3.6.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana :

$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima.

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak.

3.6.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F , dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana :

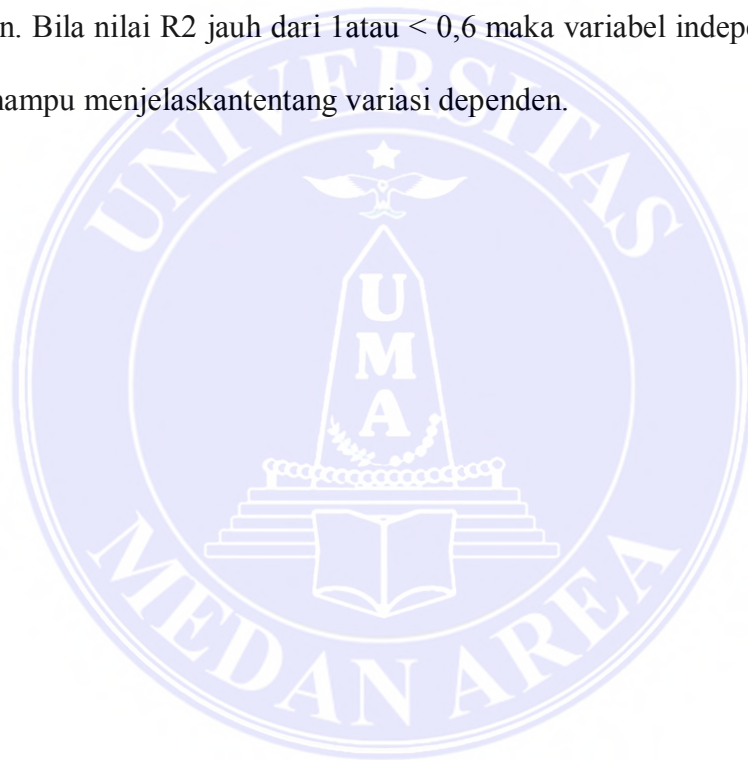
$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, H_1 diterima.

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima, H_1 ditolak.

3.6.4.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2005:98) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variasivariabel independen. Nilai koefisien adalah antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabelindependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantu *SPSS 22.00 for window*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut: melihat tabel *summary*, melihat nilai *.Square* (koefisiendeterminasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,6$, maka variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,6$ maka variabel independen dianggap belum mampu menjelaskantentang variasi dependen.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pendelegasian Wewenang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,360 > t_{tabel} 1,669$.
2. Variabel Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,027 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,258 > t_{tabel} 1,669$.
3. Variabel Pendelegasian Wewenang dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan $F_{hitung} 8,459 > F_{tabel} 3,13$.
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 30,1% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pendelegasian wewenang dan kerjasama tim. Sedangkan sisanya 69,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

a. Pendelegasian Wewenang (X_1)

Disarankan kepada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara untuk tetap memperjuangkan kewajiban pekerjaan yang sebelumnya dikelola sesuai Undang – Undang Otonomi Daerah No. 32 Tahun 2004. Pendelegasian wewenang berdasarkan otonomi daerah sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan provinsi Sumatera Utara, sebab juga dapat meningkatkan keberhasilan pemerintahan dan pembangunan Provinsi Sumatera Utara.

b. Kerjasama Tim (X_2)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara disarankan kepada seluruh pegawai agar dapat bekerjasama dengan baik, saling berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan, kekompakkan pada setiap bidang harus selalu diutamakan. Kerjasama didalam dan diluar kantor harus dapat diwujudkan sesuai visi dan misi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan dan diharapkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik sehingga hasil didapatkan juga lebih maksimal.

3. Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Hamid. 2007. *“Teori Belajar dan Pembelajaran”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, Sandra. 2007. *“Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)”*. Bandung : Progressio
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS”*. Semarang :Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. PT Bumi Aksara, Cetakan 9, Jakarta.
- Janie, D.N.A.2012. *“Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Semarang University Press.
- Kuncoro. 2003. *“Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi.”* Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : Rineka Cipta.
- Mathis, Robert. L & Jackson, Jhon H. 2001. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono. 2009. *“Manajemen Bisnis”*. Bandung :Rineka Cipta.
- Rivai, Verithzal. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”*. Jakarta : Murai Kencana.
- Sudarmanto. 2015. *“Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM”*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sukardi. 2008. *“Metode Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya”*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung : Alfabeta.
- _____ 2016. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Riset”*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Sutarto. 2001. *“Dasar-dasar Organisasi”*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Sutrisno, Edy. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Wibowo, M Phil. 2007. *“Manajemen Kerja Edisi Pertama”*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

JURNAL PENELITIAN

Adelina, 2015. *“Pengaruh Pembagian Kerja dan Pendelegasian Wewenang Dengan Prestasi Kerja Pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) Rs Dr. G.L Tobing Tanjung Morawa”*. Univeritas Sumatera Utara.

Indrawati. 2014. *“Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Individu terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloam”*. STIKES Kusuma Husada Surakarta.

Kesumanjaya, Rifly. (2010). *“Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Universitas Sumatera Utara : Medan.*

Marpaung, M. 2014. *“Pengaruh Kerjasama Tim (teamwork) dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Jakarta Selatan”*. STIE Dharma Bumiputra Jakarta.

Sharma, Rahul. Mani, Puja. 2012. *“Effective and Efficient Team Work :Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations”*. International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research 1 (8): 154-157.

Wahyu, 2014. *“Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan”*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

LAMPIRAN

Lampiran 1.

KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian Angket

1. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis saudara/i.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang saudara/i anggap Setuju dengan jawaban pada saudara/i. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju : Skor 1
 - b. TS : Tidak Setuju : Skor 2
 - c. KS : Kurang Setuju : Skor 3
 - d. S : Setuju : Skor 4
 - e. SS : Sangat Setuju : Skor 5

B. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan

Pendidikan Terakhir :

I. Pendelegasian Wewenang (X1)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Atasan saya memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2	Kekuasaan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap wewenang yang telah diberikan.					
4	Saya berusaha untuk memaksimalkan kinerja saya agar orang melihat kualitas kerja saya.					
5	Saya memanfaatkan waktu saya dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas.					

II. Kerjasama Tim (X2)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kami bekerjasama untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.					
2	Dalam menjalankan tugas, kami saling berinteraksi dan berkontribusi.					
3	Kemampuan kerja yang kami miliki merupakan kemampuan kerjasama tim dan bukanlah kemampuan individual.					
4	Dengan kemampuan berpikir yang cerdas akan menghasilkan kerjasama tim yang efektif dan efisien.					
5	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen dan kejujuran bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.					
6	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim					

III. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Opsi				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Atasan selalu memberikan motivasi dan wewenang kepada pegawai untuk tujuan organisasi.					
2	Pegawai mampu menyelesaikan standar tugas yang di bebaskan kepadanya.					
3	Pegawai berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja.					
4	Peralatan canggih di tempat kerja dapat membuat lancar bekerja.					
5	Keterampilan yang dimiliki pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok pegawai.					

DATA PENELITIAN

NO	Pendelegasian Wewenang (X1)					Total X
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	5	4	5	23
2	5	4	5	4	4	22
3	5	4	5	4	5	23
4	5	4	5	4	4	22
5	5	4	5	4	5	23
6	4	3	5	4	5	21
7	4	4	5	5	4	22
8	5	4	5	5	5	24
9	5	3	5	5	5	23
10	5	4	5	5	5	24
11	5	5	5	4	5	24
12	4	5	4	5	5	23
13	4	4	4	4	5	21
14	5	4	5	4	5	23
15	4	5	5	4	5	23
16	5	3	5	4	5	22
17	5	4	5	4	5	23
18	5	4	5	4	4	22
19	5	5	4	4	4	22
20	5	4	5	4	5	23
21	5	3	5	4	5	22
22	5	5	5	5	5	25
23	4	3	4	3	4	18
24	5	5	5	5	4	24
25	5	4	5	4	5	23
26	4	5	4	5	4	22
27	5	4	5	4	5	23
28	4	5	4	4	5	22
29	5	5	5	4	5	24
30	5	3	5	4	4	21
31	4	4	5	3	5	21
32	5	4	5	3	5	22
33	4	5	5	5	4	23
34	5	4	5	5	4	23
35	4	3	4	3	4	18
36	5	5	5	5	5	25
37	4	5	5	4	5	23
38	5	4	4	4	5	22

39	5	3	5	5	4	22
40	4	4	5	3	5	21
41	5	4	3	4	5	21
42	5	4	5	5	5	24
43	5	3	5	5	5	23
44	3	5	3	5	4	20
45	5	4	5	5	5	24
46	4	3	5	4	4	20
47	5	5	5	4	5	24
48	5	4	5	4	5	23
49	5	4	5	4	5	23
50	4	5	5	5	4	23
51	5	3	5	3	5	21
52	4	4	4	3	3	18
53	4	5	4	5	5	23
54	5	4	4	5	4	22
55	5	4	4	5	4	22
56	4	4	4	5	4	21
57	5	5	5	4	4	23
58	5	4	4	5	5	23
59	4	4	4	5	5	22
60	4	5	5	4	5	23
61	4	4	5	5	4	22
62	4	4	4	4	5	21
63	4	4	5	4	5	22
64	4	4	4	4	5	21
65	4	4	4	4	4	20
66	4	4	4	4	4	20
67	4	5	5	4	4	22
68	5	5	4	4	4	22
69	4	5	5	5	4	23
70	5	4	4	4	4	21

NO	Kerjasama Tim (X2)						Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	3	4	4	4	5	5	25
2	5	5	5	4	5	4	28
3	5	5	5	4	5	4	28
4	5	5	5	4	5	4	28
5	4	5	5	5	4	4	27
6	5	5	4	4	5	3	26
7	5	5	4	5	4	3	25
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	5	29
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	4	5	5	4	28
12	5	5	5	5	5	4	29
13	5	4	4	5	4	5	27
14	5	5	4	5	5	4	28
15	4	4	5	4	4	5	26
16	5	4	4	5	4	5	27
17	5	5	5	5	5	4	29
18	5	4	5	5	5	5	29
19	5	4	5	5	4	5	28
20	5	4	4	5	4	5	27
21	5	4	4	5	4	5	27
22	5	4	4	5	4	5	27
23	5	5	5	5	5	4	29
24	4	4	5	5	5	4	27
25	5	5	5	5	5	4	29
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	5	5	4	27
28	4	4	5	5	5	4	27
29	5	4	5	5	4	5	28
30	4	4	5	4	5	5	27
31	5	5	4	5	5	5	29
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	4	5	5	5	28
34	5	4	5	5	4	5	28
35	5	5	5	4	5	5	29
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	4	5	5	4	5	28
39	5	5	5	5	5	4	29
40	5	4	4	4	5	4	26
41	5	5	5	5	5	5	30

42	5	4	5	5	5	3	27
43	5	5	5	5	5	4	29
44	5	4	4	4	4	4	25
45	5	5	5	5	5	4	29
46	5	5	5	4	5	4	28
47	4	5	5	5	4	4	27
48	5	5	5	5	5	4	29
49	5	4	5	5	5	4	27
50	5	4	5	5	4	5	28
51	5	5	4	4	5	4	27
52	4	4	4	4	5	4	25
53	4	5	5	5	4	4	27
54	5	4	5	5	5	4	28
55	4	5	5	5	4	4	27
56	5	4	4	5	4	4	26
57	5	5	5	4	4	5	28
58	5	5	4	5	5	5	29
59	5	5	5	5	4	4	28
60	5	4	4	4	4	5	26
61	4	5	4	5	4	5	27
62	5	5	4	4	4	4	26
63	5	5	5	5	5	4	29
64	4	4	4	4	4	5	25
65	5	5	5	5	5	5	30
66	5	4	5	5	5	4	28
67	5	4	5	4	4	5	27
68	4	5	5	4	4	4	26
69	5	5	5	5	5	5	30
70	4	4	4	4	4	5	26

NO	Kinerja Pegawai (Y)					total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	4	4	23
2	4	5	4	5	4	22
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	5	5	22
5	5	4	4	5	5	23
6	5	5	3	4	5	22
7	4	5	3	4	5	21
8	4	5	5	5	5	24
9	4	4	5	5	5	23
10	4	4	5	5	5	23
11	5	5	4	5	4	23
12	4	4	5	5	5	23
13	4	4	4	4	4	20
14	5	3	4	5	5	22
15	4	5	4	4	4	21
16	5	4	4	5	5	23
17	5	4	4	5	5	23
18	5	4	5	5	5	24
19	5	5	4	4	5	23
20	4	4	5	5	5	23
21	5	3	4	4	5	21
22	5	5	5	4	5	24
23	4	4	5	5	5	23
24	3	4	5	5	5	22
25	4	4	5	5	5	23
26	3	5	4	5	5	22
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	3	5	4	5	21
31	4	5	4	5	5	23
32	5	4	5	5	5	24
33	4	5	5	5	4	23
34	4	4	4	5	5	22
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	4	20
37	4	5	4	4	4	21
38	5	4	5	5	5	24
39	5	4	5	5	5	24
40	5	4	3	5	5	22
41	4	4	3	4	5	20

42	5	5	4	5	5	24
43	5	4	4	5	5	23
44	4	5	4	4	4	21
45	5	4	5	5	5	24
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	5	5	5	23
48	5	4	5	5	5	24
49	4	4	5	5	5	23
50	4	4	5	4	4	21
51	4	3	5	5	5	22
52	5	4	3	4	3	19
53	5	5	4	5	5	24
54	4	5	4	4	4	21
55	4	5	5	5	4	23
56	5	5	4	4	5	23
57	4	4	4	5	5	22
58	4	4	4	5	4	21
59	5	5	3	4	5	22
60	4	5	4	5	4	22
61	4	4	4	5	5	22
62	5	5	5	5	5	25
63	5	4	5	4	5	23
64	4	4	4	4	5	21
65	5	5	4	4	5	23
66	5	5	4	4	4	22
67	4	5	5	4	4	22
68	4	4	5	5	5	23
69	4	4	4	4	5	21
70	5	5	5	4	4	23

Frekuensi Jawaban Responden

Frekuensi variabel Pendelegasian Wewenang (X1)

Statistics

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	TOTAL_X1
N	Valid	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.56	4.16	4.64	4.26	4.59	22.20
Median		5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	22.00
Mode		5	4	5	4	5	23
Minimum		3	3	3	3	3	18
Maximum		5	5	5	5	5	25

Frequency Table

X.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1.4	1.4	1.4
	S	29	41.4	41.4	42.9
	SS	40	57.1	57.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	15.7	15.7	15.7
	S	37	52.9	52.9	68.6
	SS	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	2.9	2.9	2.9
S	21	30.0	30.0	32.9
SS	47	67.1	67.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	10.0	10.0	10.0
S	38	54.3	54.3	64.3
SS	25	35.7	35.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.4	1.4	1.4
S	27	38.6	38.6	40.0
SS	42	60.0	60.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Frekuensi variabel Kerjasama Tim (X2)

Statistics

	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	TOTAL_X2
N Valid	70	70	70	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.74	4.54	4.64	4.67	4.57	4.41	27.57
Median	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	28.00
Mode	5	5	5	5	5	4	27
Minimum	3	4	4	4	4	3	24
Maximum	5	5	5	5	5	5	30

X.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.4	1.4	1.4
S	16	22.9	22.9	24.3
SS	53	75.7	75.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	32	45.7	45.7	45.7
SS	38	54.3	54.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	25	35.7	35.7	35.7
SS	45	64.3	64.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	23	32.9	32.9	32.9
SS	47	67.1	67.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	30	42.9	42.9	42.9
Valid SS	40	57.1	57.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

X.2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	3	4.3	4.3	4.3
Valid S	35	50.0	50.0	54.3
SS	32	45.7	45.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Frekuensi variabel Kinerja Pegawai (Y)**Statistics**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y
N Valid	70	70	70	70	70	70
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4.43	4.36	4.34	4.61	4.70	22.44
Median	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	23.00
Mode	4	4	4	5	5	23
Minimum	3	3	3	4	3	19
Maximum	5	5	5	5	5	25

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
KS	2	2.9	2.9	2.9
Valid S	36	51.4	51.4	54.3
SS	32	45.7	45.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5.7	5.7	5.7
S	37	52.9	52.9	58.6
SS	29	41.4	41.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	8.6	8.6	8.6
S	34	48.6	48.6	57.1
SS	30	42.9	42.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	27	38.6	38.6	38.6
SS	43	61.4	61.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1.4	1.4	1.4
S	19	27.1	27.1	28.6
SS	50	71.4	71.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pendelegasian Wewenang (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	5

Correlations

		X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	TOTAL_X1
X.1.1	Pearson Correlation	1	-.209	.352**	.042	.217	.495**
	Sig. (2-tailed)		.083	.003	.728	.071	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X.1.2	Pearson Correlation	-.209	1	-.083	.245*	-.018	.457**
	Sig. (2-tailed)	.083		.496	.041	.881	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X.1.3	Pearson Correlation	.352**	-.083	1	-.024	.238*	.537**
	Sig. (2-tailed)	.003	.496		.841	.047	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X.1.4	Pearson Correlation	.042	.245*	-.024	1	-.068	.530**
	Sig. (2-tailed)	.728	.041	.841		.578	.000
	N	70	70	70	70	70	70
X.1.5	Pearson Correlation	.217	-.018	.238*	-.068	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.071	.881	.047	.578		.000
	N	70	70	70	70	70	70
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.495**	.457**	.537**	.530**	.491**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

Kerjasama Tim (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	6

Correlations

		X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X.2.5	X.2.6	TOTAL_X2
X.2.1	Pearson Correlation	1	.231	.100	.265*	.202	.024	.562**
	Sig. (2-tailed)		.055	.410	.027	.093	.842	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X.2.2	Pearson Correlation	.231	1	.274*	.091	.306**	-.237*	.529**
	Sig. (2-tailed)	.055		.022	.455	.010	.048	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X.2.3	Pearson Correlation	.100	.274*	1	.240*	.258*	-.033	.590**
	Sig. (2-tailed)	.410	.022		.045	.031	.783	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X.2.4	Pearson Correlation	.265*	.091	.240*	1	.070	.028	.517**
	Sig. (2-tailed)	.027	.455	.045		.563	.818	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X.2.5	Pearson Correlation	.202	.306**	.258*	.070	1	-.230	.510**
	Sig. (2-tailed)	.093	.010	.031	.563		.055	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X.2.6	Pearson Correlation	.024	-.237*	-.033	.028	-.230	1	.277*
	Sig. (2-tailed)	.842	.048	.783	.818	.055		.020
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.562**	.529**	.590**	.517**	.510**	.277*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.020	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	5

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.101	-.094	-.023	.160	.468**
	Sig. (2-tailed)		.404	.437	.851	.187	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y.2	Pearson Correlation	.101	1	-.138	-.168	-.274*	.258*
	Sig. (2-tailed)	.404		.254	.164	.022	.031
	N	70	70	70	70	70	70
Y.3	Pearson Correlation	-.094	-.138	1	.338**	.149	.558**
	Sig. (2-tailed)	.437	.254		.004	.220	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y.4	Pearson Correlation	-.023	-.168	.338**	1	.415**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.851	.164	.004		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70
Y.5	Pearson Correlation	.160	-.274*	.149	.415**	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.187	.022	.220	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.468**	.258*	.558**	.601**	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70

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

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

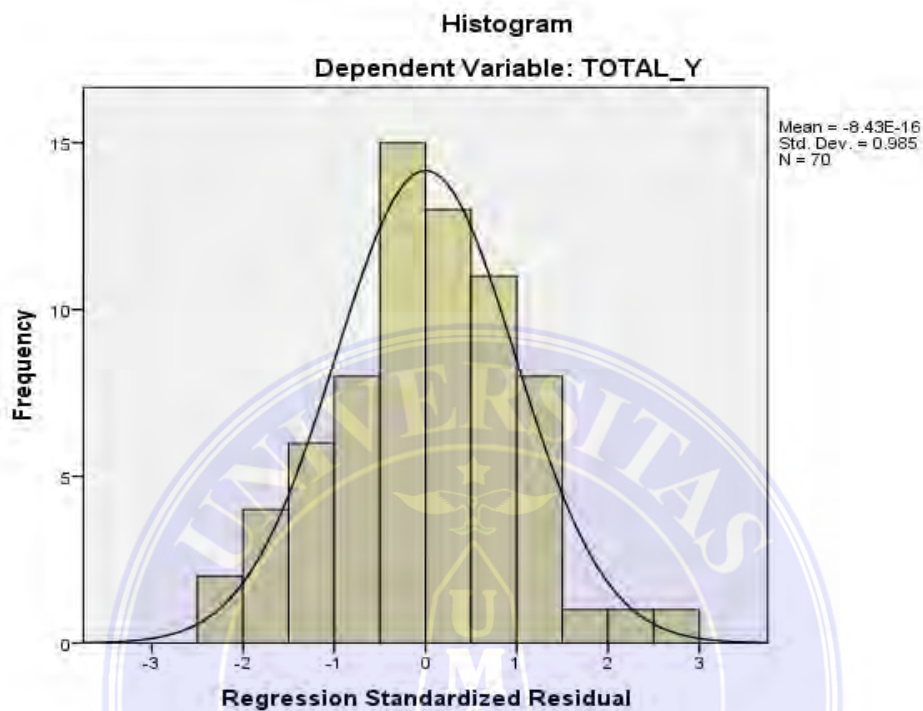
n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798

Distribusi Nilai t_{tabel}

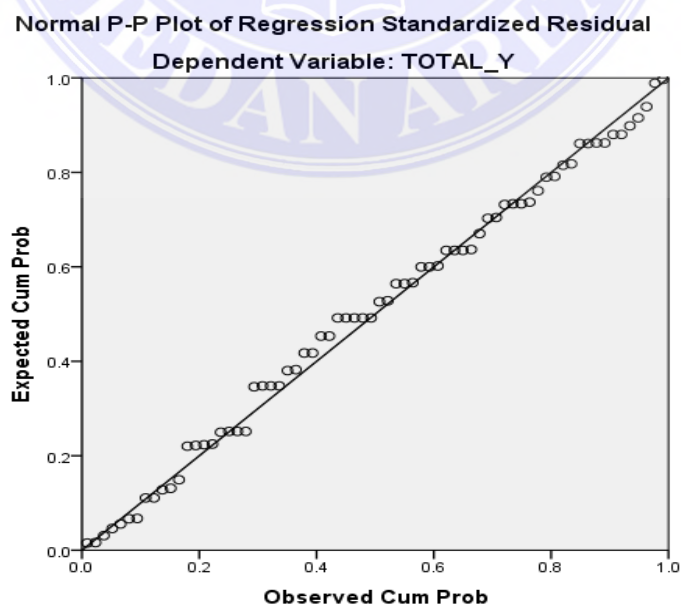
d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621

2. Uji Asumsi Klasik

a. Histogram



b. Grafik Normality Probability Plot

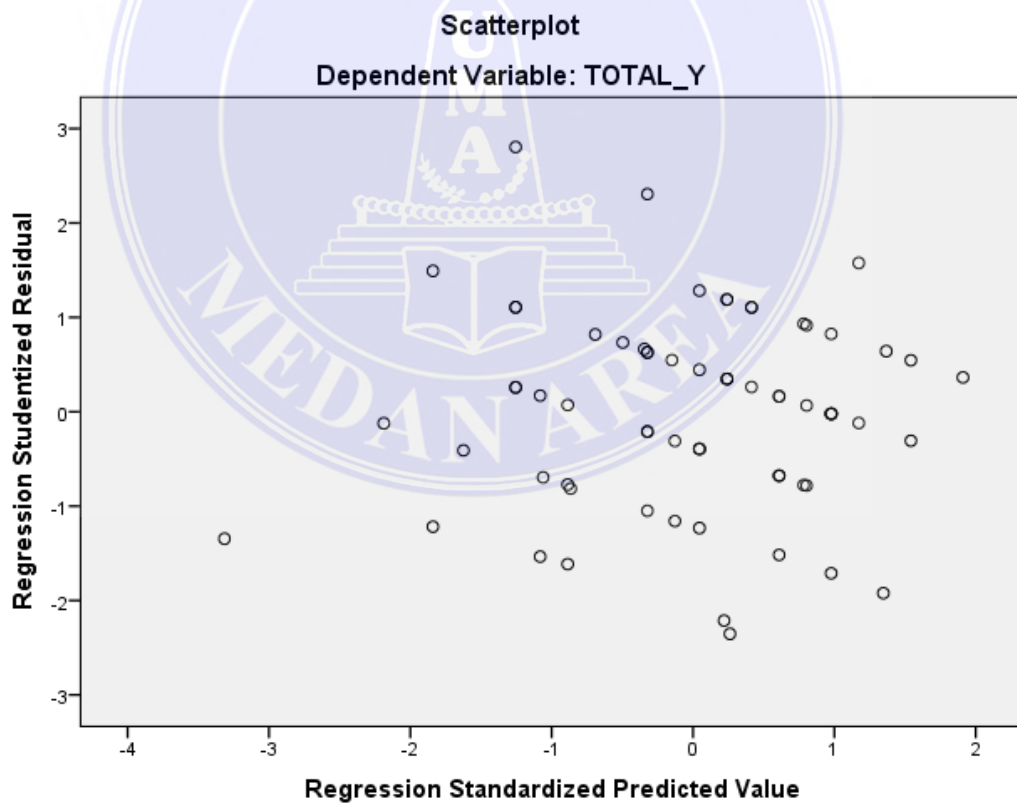


c. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.946	3.423		2.614	.011		
	PENDELEGASIAN	.335	.100	.367	3.360	.001	.999	1.00
	WEWENANG							1
	KERJASAMA TIM	.219	.097	.247	2.258	.027	.999	1.00
								1

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

d. Heteroskedastisitas



e. Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.301	.178	1.202	1.970

a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, PENDELEGASIAN WEWENANG

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

3. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.946	3.423		2.614	.011
	PENDELEGASIAN WEWENANG	.335	.100	.367	3.360	.001
	KERJASAMA TIM	.219	.097	.247	2.258	.027

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.946	3.423		2.614	.011
	PENDELEGASIAN WEWENANG	.335	.100	.367	3.360	.001
	KERJASAMA TIM	.219	.097	.247	2.258	.027

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.448	2	12.224	8.459	.001 ^b
	Residual	96.824	67	1.445		
	Total	121.271	69			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, PENDELEGASIAN WEWENANG

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.178	1.202

a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, PENDELEGASIAN WEWENANG

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI