



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 10530-10545

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pendelegasian Wewenang Dan Motivasi Kerja Sebagai Determinan Dalam Mencapai Kinerja Pegawai Di Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur

Nanang Juhandi Hermawan^{1✉}, Wati Irnawati², Farida Sartika³, Neli Yuliatwati⁴

STISIP Guna Nusantara

Email: nanangjuhandihermawan@gmail.com[✉]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan mengetahui besarnya pengaruh pendelegasian wewenang dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur. Metoda penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey eksplanatory. Ukuran populasi penelitian 44 orang. Teknik penarikan sample menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan studi pustaka sebagai data sekunder dan angket serta wawancara untuk memperoleh data primer sedangkan analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan. Sedangkan besarnya pengaruh secara simultan variabel pendelegasian wewenang dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 85,40%. Pengaruh secara parsial variabel pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai sebesar 58,40% dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Cikalongkulon sebesar 39,80%. Sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja pegawai di kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur sebesar 14,60%.

Kata Kunci : *Pendelegasian Wewenang, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

Abstract

The research method used is quantitative method, with eksplanatory survey approach. The study population size was 44 people. The sampling technique used the census tchnique. Data collection was done by literature study as secondary data and questinnaire and interview to obtain primary data while data analysis using multiple linear regression test. The results showed : both partially as well as simultaneous competence and work motivation variables have a positive and significant impact on service quality. While the magnitude of infulence simultaneously variable delegationof authority and work motivation on employee performance equal to 85,40%. Partially influence the variable of delegation of authority to the employee performance of 58,40% and work motivation on employee performance in Cikalongkulon District, Cianjur regency of 14,60%. Suggested suggestion include 1) Conducting special training for employees who have the potential to develoved and /or provide opportunities for young employees to continue further studies to higher levels ; 2) Leaders encourage their employees to perform hight and rewards special promotion to exceptionally outstanding employees.

Keywords : *Delegation of Authority, Work Motivation and employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada suatu organisasi memegang peran yang sangat menentukan dalam mewujudkan kinerja organisasi , karena kinerja-kinerja individu atau setiap pegawai secara kumulatif akan mencerminkan kinerja organisasi. Seseorang bergabung ke dalam suatu organisasi karena setiap orang mempunyai keinginan atau tujuan yang tidak mungkin dapat diwujudkan oleh dirinya sendiri. Untuk itu ia bergabung dalam suatu organisasi . Organisasi dibentuk karena setiap orang mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dan tujuan tersebut bermacam-macam yang mungkin berbeda satu sama lainnya. Sedangkan kemampuan yang dimiliki setiap orang sangat terbatas dan untuk mewujudkan keinginannya tersebut tidak dapat melakukannya sendiri melainkan memerlukan bantuan orang lain, maka terbentuklah kerjasama yang berkesinambungan.

Keberhasilan suatu tujuan organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan sangat ditentukan oleh kinerja setiap individu yang ada di dalamnya, namun dalam mewujudkan kinerja dihadapkan pada berbagai masalah yang ada dalam diri para anggotanya, permasalahan-permasalahan kinerja pegawai menjadi menarik untuk diangkat ke permukaan karena merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi, tinggal bagaimana organisasi dalam hal ini pimpinan mampu memberikan berbagai stimulus kepada para pegawainya agar kinerjanya dapat ditingkatkan.

Diantara sekian banyak permasalahan yang berhubungan dengan kinerja diantaranya adalah msalah pendelegasian wewenang dan motivasi. Pendelegasiaan wewenaang

merupakan pelimpahan kewenangan dari pimpinan diatas kepada para bawahannya yang diberikan secara formal. Artinya bahwa kewenangan yang ada pada seorang atasan dilimpahkan kepada bawahannya, tentu pelimpahan kewenangan tersebut harus dibarengi dengan tanggung jawab yang sesuai dengan kewenangnya.

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 telah membawa semangat dan nilai-nilai yang telah sesuai dengan mewujudkan otonomi daerah, diantaranya adalah penekanan aspek-aspek demokrasi, keadilan, pemerataan, peran serta masyarakat, serta pengelolaan potensi dan keanekaragaman daerah.

Prinsip-prinsip pendelegasian wewenang yang penulis jadikan untuk mengukur variabel pendelegasian wewenang dalam penelitian ini menggunakan teori yang disampaikan oleh Handoko (2014: 223- 244) bahwa supaya pendelegasian dapat efektif, perlu memperhatikan prinsip-prinsip pendelegasian wewenang sebagai berikut :

1. Prinsip Skalar (Skalar Principle)

Prinsip skalar merujuk kepada pedoman bahwa dalam sebuah proses pendelegasian wewenang harus ada garis wewenang yang jelas dari hierarki yang tertinggi hingga hierarki yang terendah

2. Prinsip kesatuan Perintah (unity of command)

Prinsip kesatuan perintah menyatakan bahwa setiap bawahan dalam organisasi seharusnya melaporkan kepada seorang atasan. Pelaporan kepada lebih dari satu atasan membuat individu mengalami kesulitan untuk mengetahui kepada siapa pertanggungjawaban diberikan dan intruski mana yang harus diikuti

3. Tanggung jawab, wewenang, dan akuntabilitas .

Prinsip ini menyatakan bahwa :

- a. Organisasi dapat menggunakan sumber daya sumber dayanya dengan lebih efisien, tanggung jawab untuk tugas-tugas tertentu diberikan ke tingkatan organisasi yang paling bawah dimana ada cukup kemampuan dan informasi untuk menyelesaikannya.
- b. Konsekuensi wajar peranan tersebut adalah bahwa setiap individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya dengan efektif, dia harus diberi wewenang secukupnya.
- c. Bagian penting dari delegasi tanggung jawab dan wewenang adalah akuntabilitas penerimaan tanggung jawab dan wewenang, berarti individu juga setuju untuk menerima tuntutan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas. Bagi manajer, selain

harus mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya sendiri, juga harus mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas bawahannya

.Dalam rangka menghasilkan para pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi yang sesuai dengan yang diharapkan organisasi, selain diperlukan pendelegasian wewenang secara efektif, juga diperlukan adanya motivasi kerja pegawai yang tinggi..

Handoko (2000:59) mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengalahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi sebagai salah satu fungsi manajemen yang penting dalam kehidupan organisasi, tujuannya agar para pegawai atau pengikut mau berperilaku ke arah pencapaian tujuan organisasi. Thoha (2007: 207) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut :

“ Dorongan yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik secara sadar maupun tak sadar. Dorongan itu berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh seseorang tersebut”.

Menurut Robbins dan Judge dan Sedarnayanti (2010:223) teori motivasi yg paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (hierarchy of needs) milik Abraham Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

- a. Fisiologis meliputi rasa lapar, haus, berlidung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa aman meliputi rasa ingin di lindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- d. Penghargaan meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian
- e. Aktualisasi diri dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam memberikan motivasi agar pemberian motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai, pimpinan organisasi harus memperhatikan prinsip-prinsip motivasi. Prinsip-prinsip motivasi yang disampaikan oleh Mangkunegara (2005:100). penulis jadikan teori untuk menganalisis motivasi pegawai dalam penelitian ini, diantaranya :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

2. Teori komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut , pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Rivai (2006:309) : " Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan."

Dalam penelitian ini penulis menetapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang disampaikan oleh Buyung (2007:23) sebagai teori yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam penelitian ini.

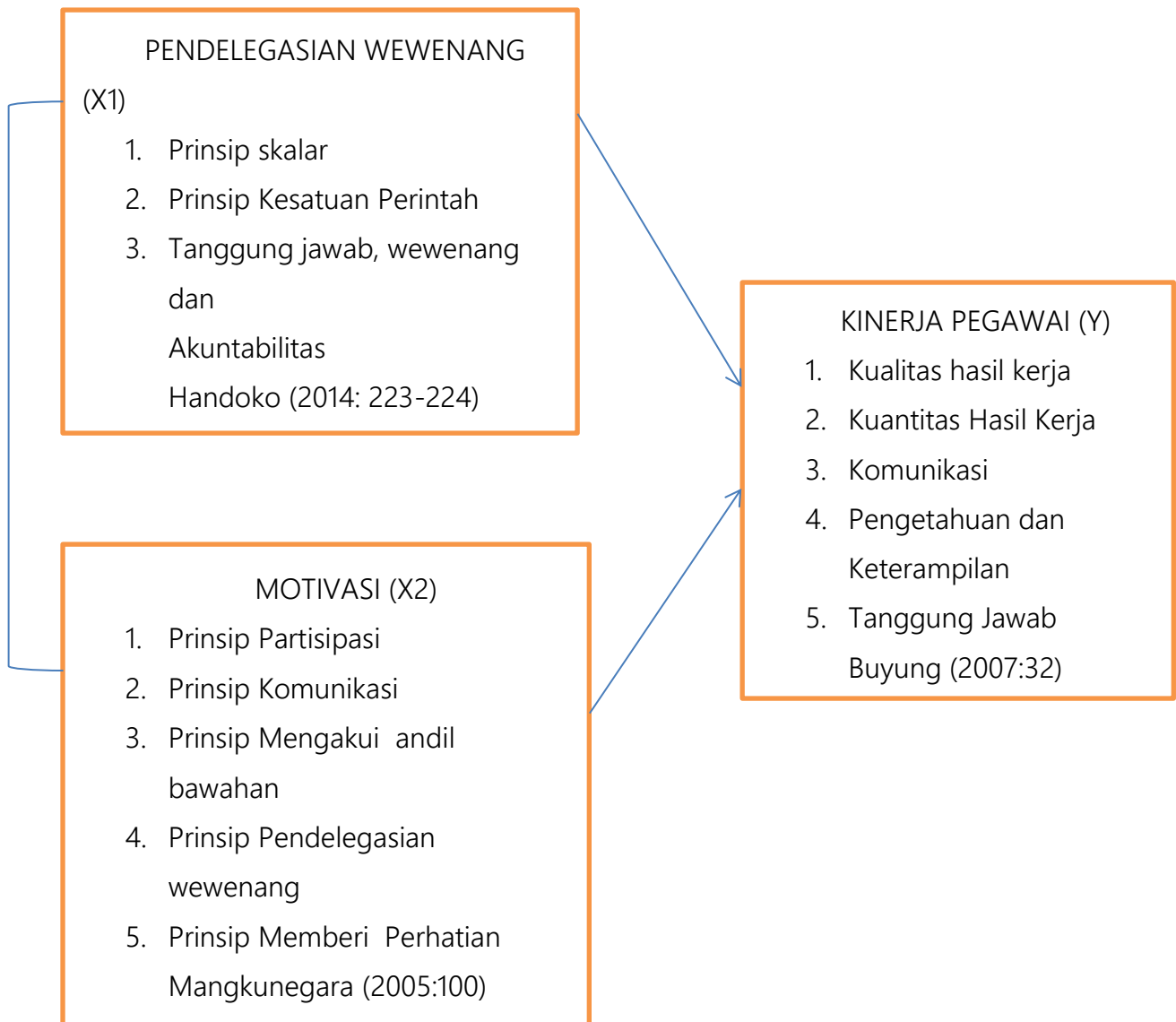
Buyung (2007:23) menyebutkan dimensi kinerja pegawai meliputi :

1. Kualitas hasil kerja : dimaksudkan untuk kepuasan konsumen.
2. Kuantitas hasil kerja : dimaksudkan untuk mengukur tingkat produktivitas.
3. Komunikasi bekerja sendiri : dimaksudkan untuk dapat diandalkan.
4. Pengetahuan dan keterampilan kerja : dimaksudkan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas.
5. Tanggung jawab : dimaksudkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap peralatan dan proses. Material dan keselamatan kerja bagi orang lain.

Berdasarkan uraian tersebut , penulis dapat menarik kesimpulan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu kurun waktu tertentu

Guna mempermudah penulis dalam pembahasan lebih lanjut dan sesuai dengan uraian pada kerangka pemikiran, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat disajikan pada gambar berikut :

Gambar II.01
KERANGKA PEMIKIRAN

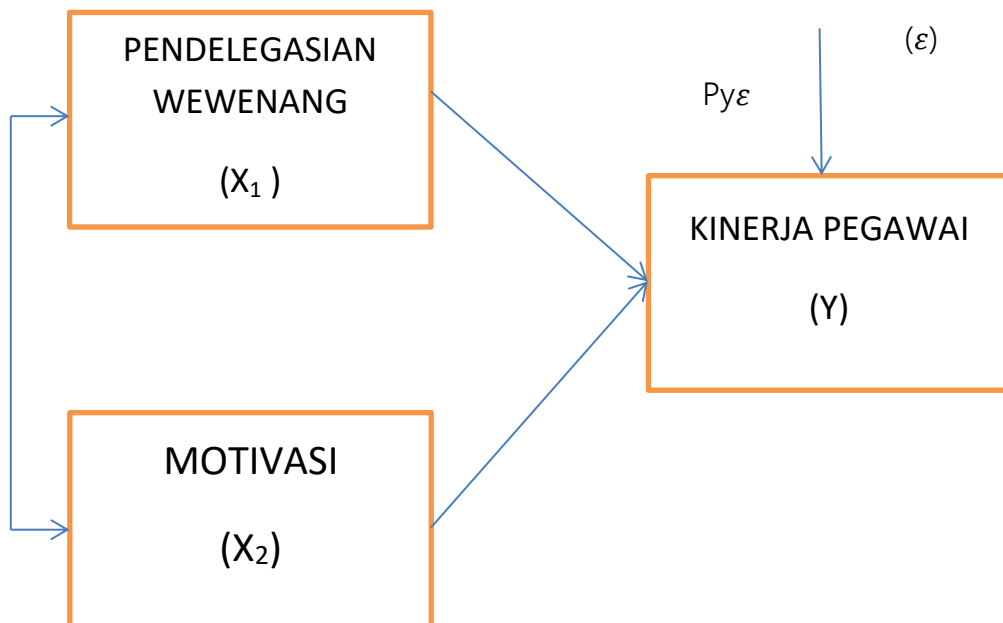


METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survai eksplanatory. Tujuannya untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini pendelegasian wewenang dan motivasi sebagai variabel bebas (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu pendelegasian wewenang (X_1) Motivasi (X_2) sebagai variabel bebas, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Sesuai dengan kerangka pemikiran, selanjutnya paradigma penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 3.01
PARADIGMA PENELITIAN



Keterangan :

Y = kinerja pegawai

X_1 = Pendelegasian wewenang

X_2 = Motivasi

ϵ = variabel lain yang tidak diteliti

$\rho_{x_1x_2}$ = Parameter struktural, menunjukkan hubungan korelasi antara variabel X_1 dan X_2

ρ_{yx_1} = Parameter struktural, menunjukkan besarnya pengaruh X_1 terhadap Y

ρ_{yx_2} = Parameter struktural, menunjukkan besarnya pengaruh X_2 terhadap Y

$\rho_{y\epsilon}$ = Parameter struktural, menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain terhadap Y

Alat Ukur Penelitian

Interpretasi arti Jawaban Responden

Interval	Keterangan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 - 0,800	Tinggi
0,400 - 0,699	Sedang
0,200 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat Rendah

Sumber : Riduwan, (2008 : 217)

Skor jawaban responden untuk pernyataan positif

Pernyataan positif	Skor
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
RR (Ragu-ragu)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak setuju)	1

Skor jawaban responden untuk pernyataan negatif

Pernyataan Negatif	Skor
SS (Sangat Setuju)	1
S (Setuju)	2
RR (Ragu-ragu)	2
TS (Tidak Setuju)	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	5

Pengujian Validitas Alat Ukur

Dalam penelitian ini untuk menguji tingkat validitas instrumen dilakukan uji validitas instrumen dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Dimana di hitung korelasi antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total, sehingga diketahui butir mana yg valid dikeluarkan dan tidak dipakai, sementara yang pernyataan yg valid tetap digunakan.

Adapun rumus korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah total/seluruh item

n = Jumlah responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel IV.04

UJI VALIDITAS VARIABEL PENDELEGASIAN WEWENANG

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if item Deleted
X1.1	25.4651	19.159	.497	.839
X1.2	25.8372	16.282	.646	.821
X1.3	25.8372	19.759	.396	.848
X1.4	26.0000	17.905	.772	.813
X1.5	26.0465	17.617	.555	.833
X1.6	26.9767	15.452	.742	.807
X1.7	26.1628	15.759	.767	.817
X1.8	25.7442	2.004	.456	.844

TABEL IV.05

UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	51.4186	46.963	.596	.869
X2.2	51.4186	51.821	.431	.876
X2.3	52.0233	48.452	.598	.869
X2.4	51.3488	51.471	.605	.871
X2.5	51.4651	48.255	.609	.868
X2.6	51.4186	50.678	.418	.877
X2.7	51.4884	52.827	.380	.878
X2.8	51.4651	51.874	.412	.877
X2.9	51.9767	48.642	.591	.869

X2.10	51.3953	50.816	.651	.869
X2.11	51.4884	48.113	.595	.869
X2.12	52.0233	48.452	.598	.869
X2.13	51.3488	51.471	.605	.871
X2.14	51.4884	47.827	.639	.866
X2.15	51.4884	52.208	.396	.877

Sumber : Hasil Pengolahan Data , Juli 217

TABEL IV.06

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	56.0000	76.667	.528	.914
Y2	55.9302	78.781	.443	.916
Y3	55.8372	74.568	.570	.913
Y4	55.9070	74.086	.628	.911
Y5	55.8605	75.837	.565	.913
Y6	55.7442	73.909	.725	.908
Y7	55.6047	76.292	.613	.912
Y8	55.9535	75.474	.630	.911
Y9	55.8605	73.790	.642	.911
Y10	55.5581	75.824	.631	.911
Y11	55.9070	78.705	.445	.916
Y12	55.7209	73.825	.732	.908
Y13	55.5581	75.824	.631	.911
Y14	55.6977	71.883	.723	.908
Y15	55.3256	80.558	.325	.918
Y16	55.8140	73.726	.741	.908
Y17	55.8140	75.536	.583	.912

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2017

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ke-17 butir pernyataan yang akan digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian validitas sebagaimana ditunjukkan pada kolom keempat (*Corrected Item-Total Correlation*), semua butir pernyataan memiliki nilai korelasi (r hitung)

lebih besar dari r kritis = 0,3. Dengan demikian butir-butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empiris ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas.

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu alat ukur cukup untuk dipercaya digunakan sebagai alat pengukur data, karena alat ukur tersebut sudah baik dan harus valid serta alat ukur dikatakan andal apabila alat ukur penelitian memberikan hasil yang tetap selama variabel yang diukur tidak berubah.

Pengujian reliabilitas alat ukur penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, dilakukan melalui bantuan program komputer SPSS (Statistical Product and Service Solution), yaitu suatu program yang dapat membantu untuk mendapatkan informasi secara deskriptif mengenai karakteristik suatu populasi berdasarkan sampel yang diambil dari populasi tersebut, serta data yang dihasilkan mendekati kebenarannya. Rekapitulasi item angket hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel IV.07 berikut ini.

Tabel IV.07

REKAPITULASI HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pendelegasian Wewenang (X1)	0,847	0,70	Reliabel
Motivasi (X2)	0,879	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,917	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, Juli 2017

Nilai reliabilitas dari variabel di atas memberikan indikasi bahwa instrumen penelitian atau angket yang digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk setiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keadaan alat ukur berupa angket yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai alpha memperoleh nilai cut off yaitu 0,7. Dengan demikian angket yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mengukur variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu Pendelegasian wewenang, Motivasi dan kinerja

pegawai di kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur karena telah memebuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Halaman 114

TABEL IV.20

REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP

VARIABEL BEBAS MOTIVASI KERJA (X2)

(N= 43)

NO	URAIAN	SKOR	SKOR IDEAL	%
1	Mengikutsertakan pegawai	164	215	76.28
2	Memberikan kesempatan pegawai	164	215	76.28
3	Keterlibatan Pegawai	138	215	64.,19
4	Kejelasan instruksi	167	215	77.67
5	Kesamaan persepsi	162	215	75.35
6	Umpan balik	161	215	74.88
7	Mengapresiasi hasil kerja pegawai	161	215	74.88
8	Memberikan penghargaan	162	215	75.35
9	Memberikan sanksi	140	215	65.12
10	Kewenangan Mengambilan Keputusan	165	215	76.74
11	Kewenangan menyelesaikan masalah	161	215	74.88
12	Karir pegawai	138	215	64.19
13	Kesejahteraan Pegawai	167	215	77.67
14	Kesehatan Pegawai	161	215	74.88
15	Jaminan Hari Tua	161	215	74.88
	JUMLAH	2372	215	73.55

Berdasarkan analisis dari butir-butir pernyataan yang ada pada angket variabel motivasi kerja, persentase nilai skor tertinggi variabel Motivasi kerja, ditunjukkan oleh butir pernyataan angket nomor 1, yaitu dimensi prinsip partisipasi, yaitu mengenai mengikut serta pegawai sebesar 76,28% atau termasukke dalam kriteria Baik. Artinya bahwa pimpinan di kecamatan cikalongkulon, dalam hal memberikan motivasi kepada para pegawai nya telah

melaksanakan prinsip partisipasi dengan mengikut serta para pegawai pada berbagai kegiatan dan memberikan masukan pada proses pengambilan keputusan.

Prosentase nilai terendah ditunjukkan dalam butir pernyataan angket nomor 12 dari dimensi prinsip memberikan perhatian, yaitu menegani karir pegawai, memperoleh persentase sebesar 64,19% atau termasuk kriteria Baik. Artinya bahwa pemimpin di kecamatan Cikalongkulon dalam memotivasi para pegawainya belum secara maksimal memperhatikan karir pegawai.

Berdasarkan kumulatif skor di atas, akan diketahui kategori variabel bebas motivasi . Pengkategorian tersebut dilakukan berdasarkan interval batasan dengan cara sebagai berikut :

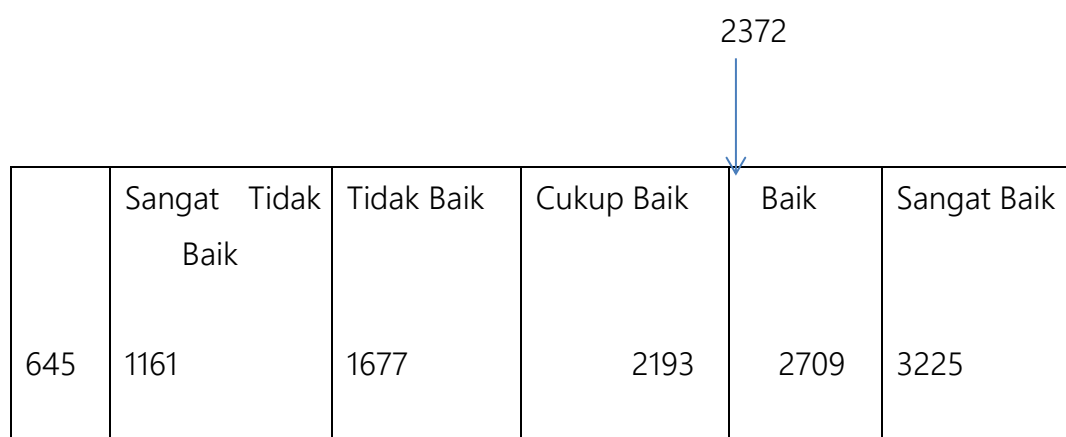
$$\begin{aligned} \text{Nilai indeks min} &= \text{skor min} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{banyak responden} \\ &= 1 \times 15 \times 43 = 645 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai indeks maks} &= \text{skor max} \times \text{jumlah pernyataan} \times \text{banyak responden} \\ &= 5 \times 15 \times 43 = 3225 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \text{indeks maksimum} - \text{indeks minimum} \\ &= 3225 - 645 = 2580 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak interval} &= \text{Interval} : \text{jenjang} \\ &= 2580 : 5 = 516 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap variabel motivasi, memperoleh total skor sebesar 2372 atau 73,55% dari skor ideal 3225 dan termasuk pada kriteria baik seperti yang ditunjukkan pada garis kontinum berikut ini :



Garis kontinum di atas , menggambarkan secara umum bahwa motivasi di kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur terbilang baik dan berjalan dengan optimal. Manfaat yang akan diperoleh dalam proses Motivasi diantaranya sebagai alat pengawasan dan pengendalian kegiatan sehari-hari dalam organisasi. Artinya bahwa Motivasi lebih menekankan pada faktor yg mendorong seseorang untuk bertindak sehingga terjadi suatu

proses mempengaruhi dan akhirnya melahirkan perbuatan yg sesuai dengan minatnya. Dengan demikian apabila seseorang bergerak, tentu ada alasan atau keinginan tertentu melatar belakangnya. Peran motivasi kerja dalam mewujudkan kinerja pegawai. Dengan demikian, konsep yg di paparkan tersebut secara empirik dapat dibuktikan di lapangan, dimanafaktor yg membuat seseorang berbuat sesuatu merupakan hal penting yg harus di perhatikan oleh para pemimpin organisasi dimana pun itu termasuk di kecamatan cikalong kulon. Hal ini di perlukan agar organisasi bisa terus dapat berkembang sesuai dengan tuntutan perubahan yg sangat cepat dan dinamis dan mampu memberikan kepuasan kepada para pelanggannya dalam hal ini masyarakat kecamatan cikalongkulon kabupaten cianjur.

Temuan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data deskriptif dan uji hipotesis yang telah dilakukan , temuan hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Temuan tentang Pendelegasian Wewenang

Pada umumnya pendelegasian wewenang yang dilaksanakan Camat Cikalongkulon sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari

- a. Inisiatif kerja para pegawai sudah tinggi, hal ini terlihat dari hasil jawaban responden memperoleh presentasi sebesar 82,33% termasuk dalam kategori baik. Dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai melaksanakan berbagai tugas yang diberikan
- b. Ketersediaan sumber daya yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas masih sangat terbatas, hal ini terlihat dari tanggapan responden yang memiliki nilai terendah yaitu 68,37% dengan kategori baik. Kurang tersedianya daya yang memiliki kemampuan kerja yang memadai dapat dilihat dari masih rendahnya tingkat ketelitian pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Temuan tentang Motivasi Kerja

- a. Pemimpin di Kecamatan di Cikalongkulon dalam upaya memberikan motivasi kepada para pegawai telah mengikutsertakan pegawai dalam berbagai kegiatan dan diberikannya kesempatan untuk memberikan masukan kepada para pegawai dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Pemimpin di kecamatan Cikalongkulon belum secara optimal melakukan pembinaan dalam pengembangan karir pegawai. Kenaikan pangkat dan jabatan pegawai belum dijadikan faktor dalam memberikan motivasi pegawai. Pengembangan karir pegawai dilakukan sesuai dengan standar yang telah ada.

- c. Pemberian sanksi secara tegas belum secara maksimal dilakukan oleh pemimpin di Kecamatan Cikalongkulon . Pegawai yang melanggar ketentuan atau peraturan yang berlaku belum mendapatkan sanksi secara tegas dari pemimpin.
3. Temuan tentang Kinerja Pegawai
 - a. Inisiatif kerja pegawai sudah berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan dengan tingginya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas, pegawai menjalankan segala pekerjaannya tanpa harus menunggu perintah atasannya.
 - b. Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan masih belum optimal, hal ini terlihat dari adanya beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Contohnya : Pembuatan laporan yang seharusnya selesai dalam dua hari, baru dapat diselesaikan tiga hari.
 - c. Komunikasi dengan atasannya belum berjalan secara optimal, hal ini terlihat dari masih sering terjadinya kesalahan dalam mengerjakan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan uji hipotesis serta pembahasannya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ;

1. Pendelegasian wewenang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur. Hal ini ditunjukkan oleh hasil Uji t hitung menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pendelegasian wewenang terhadap variabel kinerja pegawai di Cikalongkulon Kabupaten Cianjur.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji hitung. Hasil uji hitung menunjukkan adanya kontribusi secara positif variabel Kinerja terhadap variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur.
3. Pendelegasian Wewenang dan Motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yg positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur. Hal ini ditunjukkan oleh hasil Uji Simultan dan Uji F.
4. Terdapat variabel lain (epsilon) yg mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kecamatan Cikalongkulon Kabupaten Cianjur selain variabel Pendelegasian Wewenang dan Motivasi sebesar 14,60% Variabel-variabel tersebut diantaranya nya: Pegawai, Komunikasi, Koordinasi, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- ARIANI (2009), Manajemen Operasi Jasa, Jogjakarta, Graha Ilmu
- Buyung, Ahmad (2007) Dimensi-dimensi Kinerja, Salemba Empat, Jakarta.
- EFFENDY, Onong Uchjana, (2009) Komunikasi teori dan Praktek, Bandung, PT Remaja Rosda Karya.
- GUJARATI (2006) Metode penelitian Sosial, Bandung, PT Remaja Rosda Karya.
- HANDOKO, Tani (2014) Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung, CV. Alfabeta.
- HARIANDJA, (2002) Pengantar Manajemen, Jakarta, CV. Khariasma Putra Utama.
- LUKMAN, Sampara, (2000) Manajemen Kualitas Pelayanan, Jakarta; STIA LAN Press
- LUPIYOADI, Rambat, (2001) Manajemen Pelayanan Jasa, Salemba Empat Jakarta.
- MANGKUNEGARA, A. Anwar Prabu, (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT Remaja Rosda Karya.
- MOEHERiono, (2009) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung CV. Ilham Jaya.
- MOENIR, H.A.S (2006) Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- NUGROHO, (2005) Manajemen Jilid II, Yogyakarta, LP3ES.
- NURMADI (2010) Dasar-Dasar Manajemen, Bandung, CV. Alfabeta
- PALAN (2007) Kompetensi dan Manajemen Edisi Buku Perguruan Tinggi, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- PASOLONG (2001) Teori Administrasi Publik, Bandung, CV. Alfabeta.
- RIDUWAN (2012) Prosedur Penelitian, Jakarta, Bina Aksara.
- SEDARMAYANTI (2010) Dasar Manajemen, dan Penegrtian, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- SEKARAN (2006) Metode Penelitian, Jakarta Bina Aksara.
- SILALAH (2003) Dasar-dasar Manajemen, Bandung, CV. Alfabeta
- SLAMET (2007) Teori Kinerja dan Pengukurannya, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- SUGIYONO (2011), Metode Penelitian Administrasi, Bandung, CV. Alfabeta.
- SUTRISNO (2010) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- SUWATNO (2011), Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung. Alfabeta.
- TJIPTONO (2004) Pemasaran Jasa, Malang, Bayu Media
- THOHA (2007) Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12 Jakarta. PT. raja Grafindo Persada.
- WIBOWO, (2013) Manajemen Kinerja, Jakarta, Intermedia
- WINARDI (2009) Teori Organisasi dan Pengorganisasian. Jakarta; rajawali Pers.
- ZAINUN (2001) Motivasi Kerja Organisasi, Bandung, CV. Alfabeta.