



PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP KINERJA PEGAWAI PELAYANAN UMUM PADA KANTOR KECAMATAN MUARADUA OGAN KOMERING ULU SELATAN

Nopita Sari, Winda Feriyana

Program Studi Manajemen, STIE Trisna Negara OKU Timur, Sumatera Selatan

Jl. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan

E-Mail: nopitasari@gmail.com

Abstrak

Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat sejajar dengan organisasi lainnya. Tanpa adanya pribadi dari masing-masing individu untuk berusaha maju tanpa perlu dipaksa maka suatu organisasi tersebut tidak berarti apa-apa. Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan, ternyata pendelegasian wewenang belum dilaksanakan dengan baik sehingga Kinerja pegawai belum optimal. Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang terhadap Kinerja pegawai Pelayanan Umum Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang terhadap Kinerja pegawai Pelayanan Umum Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pendelegasian wewenang dan Kinerja pegawai. Hipotesis yang diajukan, Pendelegasian wewenang berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Pelayanan Umum Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan. Pengumpulan dan pengolahan data dengan menggunakan studi pustaka dan studi lapangan dengan menggunakan cara observasi, kuisioner, interview dan dokumentasi. Dari hasil pembahasan diperoleh korelasi antara pendelegasian wewenang dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai Pelayanan Umum Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan diperoleh angka r sebesar 0,77. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 yang termasuk pada korelasi kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara pendelegasian wewenang terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan.

Kata Kunci: Pendelegasian, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering

Abstract

The availability of quality human resources and a high work ethic is the main capital for an organization to be on par with other organizations. Without each individual's personal ability to try to progress without being forced, an organization would be meaningless. At the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office, it turns out that the delegation of authority has not been implemented

properly so that employee performance is not optimal. The problem faced is how the delegation of authority affects the performance of Public Service employees at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office. The purpose of this research is to determine the effect of delegation of authority on the performance of Public Service employees at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office and to be useful as reference material for further research regarding delegation of authority and employee performance. The hypothesis proposed is that delegation of authority has a positive effect on the performance of public service employees at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office. Data collection and processing using library studies and field studies using observation, questionnaires, interviews and documentation. From the results of the discussion, it was found that the correlation between delegation of authority in an effort to improve the performance of Public Service employees at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office obtained an r figure of 0.77. After consulting with conservative standards, it is between 0.600-0.799 which is considered a strong correlation. So it can be said that there is a strong influence between delegation of authority on employee performance at the Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan District Office.

Keywords: Delegation, Employee Performance, Muaradua Ogan Komering District Office

I. PENDAHULUAN

Didalam mendukung kemajuan dan pengembangan suatu organisasi sangat perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh dan terus menerus di segala bidang dan semua aspek kehidupan. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi merupakan modal utama suatu organisasi untuk dapat sejajar dengan organisasi lainnya. Tanpa adanya pribadi-pribadi dari masing-masing individu untuk berusaha maju tanpa perlu dipaksa maka suatu organisasi tersebut tidak berarti apa-apa.

Sumber daya manusia sebagai pegawai dan inti dari hidupnya sebuah organisasi harus terus berupaya untuk membenahi masing-masing dirinya sendiri yang dimulai dari menanamkan etos kerja yang baik. Sikap untuk bekerja dengan baik dan sesuai tujuan organisasi sebaiknya dilakukan dengan senang hati tanpa paksaan dari siapapun. Untuk mewujudkan tujuan sesuai yang diinginkan organisasi tersebut salah satunya yaitu dengan melakukan Pendelegasian wewenang diantara unsur-unsur yang ada dalam kesatuan organisasi yang utuh.

Tujuan utamanya adalah peningkatan efisiensi dengan melakukan Pendelegasian wewenang dalam unit-unit kerja yang mengacu kepada kualitas kolaborasi antar unit tersebut. Tanpa adanya Pendelegasian wewenang salah satu unit kerja yang ada tidak akan bergerak, sehingga akan menimbulkan masalah dan konflik. Dengan adanya fungsi Pendelegasian wewenang ini semua pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai dapat dilakukan dengan baik sesuai yang telah direncanakan, sehingga hal ini akan menjadikan Kinerja pegawai tercapai sesuai keinginan bersama.

Banyaknya ketidakefektifan kerja karena kurangnya perhatian seorang pemimpin dalam suatu organisasi atau instansi dalam mengatur segala aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan penugasan anggota organisasinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sehingga kendala-kendala dalam pelaksanaan tugas menjadi bertambah berat, yang seharusnya dapat dipecahkan jika pegawai bersedia untuk bertemu langsung membicarakan masalah-masalah yang ada.

Pendelegasian wewenang merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi, termasuk dalam konteks pelayanan publik. Di era modern ini, tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang cepat, efisien, dan berkualitas semakin meningkat. Oleh karena

itu, instansi pemerintah, termasuk Kantor Kecamatan Muaradua di Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan, dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pendelegasian wewenang dapat diartikan sebagai proses penyerahan tanggung jawab dan hak keputusan dari atasan kepada bawahan. Dalam konteks pelayanan publik, pendelegasian wewenang yang efektif dapat mempercepat proses pengambilan keputusan dan meningkatkan responsivitas pegawai terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, di banyak instansi pemerintah, termasuk di Kantor Kecamatan Muaradua masih terdapat tantangan dalam pelaksanaan pendelegasian wewenang. Beberapa pegawai mungkin merasa kurang percaya diri dalam mengambil keputusan, atau sebaliknya, atasan mungkin enggan untuk mendelegasikan wewenang karena khawatir akan hasil yang tidak sesuai harapan. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Permasalahan yang dihadapi adalah Bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang terhadap Kinerja pegawai Pelayanan Umum Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pelayanan umum di Kantor Kecamatan Muaradua. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui pendelegasian wewenang yang tepat, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintah, khususnya dalam konteks pelayanan publik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen merupakan ilmu yang digunakan untuk mengatur segala sesuatu agar tujuan dan keinginan seseorang atau organisasi dapat tercapai dengan baik, maka dengan manajemen segala sesuatu yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pelaksanaannya manajemen sangat berpengaruh dan berperan penting dalam suatu kegiatan usaha baik pada instansi maupun organisasi, manajemen juga sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan instansi, pegawai dan masyarakat.

(Fauzi, 2013) Mengenai fungsi-fungsi fundamental manajemen, tampaknya hampir seluruh ahli sepakat intinya ada empat, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*. Pada umumnya organisasi di Indonesia mengalami keterbatasan dalam bidang sumber daya, sementara di sisi lain tujuan yang ingin dicapai harus bisa dilakukan secara baik. Proses manajemen itu sendiri diarahkan kepada usaha-usaha anggota organisasi untuk meningkatkan produktivitasnya melalui pemanfaatan secara efektif dan efisien sumber daya yang tersedia. (Fauzi, 2018) Manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dalam kegiatan usaha harus adanya koordinasi untuk melaksanakan perencanaan, penggerakan dan akan memudahkan terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

(Garaika, 2019) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi, karena MSDM yang mempunyai peran strategis dalam menyusun struktur organisasi, membangun budaya organisasi, menyusun strategi staffing, menyusun program pelatihan dan pengembangan, menyusun sistem penilaian pegawai dan

penghargaan pegawai. Sebuah organisasi besar maupun kecil akan berhasil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Salah satu anak cabang manajemen yang khusus menaruh perhatian terhadap sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia. (Erwantiningsih et al., 2023; Fermayani, n.d.; McLeod, 2004) Manajemen sumber daya manusia sering disebut manajemen kepegawaian atau personalia dan merupakan bagian dari manajemen. Dengan demikian, pemahaman akan hal-hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia oleh segenap anggota masyarakat, khususnya oleh kalangan pimpinan perusahaan mutlak dan perlu demi meningkatkan taraf hidup masyarakat.

(Gumanti & Herindri, 2019; Mardani, 2017; Margahana & Sari, 2018; Wahid Eka Saputra, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang merupakan kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang mempelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Setiap kegiatan perlu diorganisasikan, yang berarti bahwa kegiatan tersebut harus disiapkan, disusun dan dialokasikan serta dilaksanakan oleh para unsur organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Proses ini meliputi perincian pekerjaan, pembagian pekerjaan dan koordinasi pekerjaan yang terjadi dalam suatu lingkup dan struktur tertentu. Dari berbagai hal penting yang dapat dipahami dari pengertian organisasi adalah adanya kebutuhan untuk melakukan pembagian kerja diantara anggotanya dan kemudian melakukan koordinasi diantara berbagai departemen, unit kerja, atau kelompok-kelompok yang berbeda-beda. Bila kita melakukan aktivitas, yang pertama harus jelas adalah apa yang menjadi tujuan aktivitas tersebut. Demikian pula bila kita mengorganisasi atau membuat suatu badan, maka yang pertama-tama adalah apa yang menjadi tujuan kita. Tujuannya adalah hal-hal yang ingin dicapai atau dipelihara baik berupa materi atau non materi dengan melakukan satu atau lebih kegiatan (aktivitas). Salah satu peranan tujuan bagi suatu badan adalah sebagai pedoman ke arah mana organisasi itu akan dibawa serta dapat menentukan macam aktivitas yang akan dilakukan. Kita yakini bahwa belum ada suatu organisasi atau instansi pun yang dapat mengoperasikan semua kegiatannya tanpa memanfaatkan tenaga kerja. Bahkan ada semacam kecenderungan, makin besar suatu organisasi atau instansi dari segi kualitas dan kuantitas, makin besar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja. Meskipun telah ditemukan teknologi baru berupa mesin-mesin otomatis dan komputerisasi, tetapi bagi sebagian besar organisasi atau instansi belum dapat melaksanakan kegiatannya tanpa adanya tenaga kerja. Justru dengan semakin moderennya peralatan produksi (mesin-mesin) kebutuhan akan pegawai yang profesional juga makin meningkat.

Mengelola sumber daya manusia di era globalisasi bukan merupakan hal yang mudah. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu instansi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran pimpinan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi bagian lainnya. Salah satunya adalah dengan melakukan pembagian kerja diantara unsur-unsur yang ada dalam organisasi. Pembagian kerja dalam organisasi dibutuhkan untuk

mendorong organisasi beroperasi secara efektif dalam rangka mencapai tujuan. Semakin banyak kegiatan organisasi yang terpisah dalam bagian atau departemen tersendiri, menuntut kemampuan pimpinan untuk melakukan Pendelegasian Wewenang. Sampai sekarang Sumber Daya Manusia sangat diutamakan dalam sebuah organisasi, karena keberadaan sumber daya manusia di dalam organisasi menempati posisi penting di dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, organisasi harus menyadari bahwa usaha untuk mencapai keberhasilan tidak hanya tergantung pada melimpahnya sumber daya manusia dan teknologi, tetapi juga tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya.

Pegawai merupakan bagian yang integral dari suatu kumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peran penting dibanding faktor-faktor lain. Karena pentingnya faktor tenaga kerja, maka organisasi perlu memberikan motivasi kepada pegawainya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan semangat yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini manusia sebagai kekuatan untuk menjadikan sebuah organisasi dapat lebih berkembang. Maka dari itu agar organisasi dapat berkembang dengan luas segala usaha dan tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia saat ini, maka organisasi tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya apabila pimpinan secara terus menerus mengupayakan perkembangan karir pegawai tersebut untuk menduduki jabatan-jabatan selanjutnya. Bagi sebagian besar pegawai tujuan bekerja adalah untuk mendapatkan uang agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Pada saat ini kebanyakan orang bekerja tidak hanya sekedar mencari uang saja, tapi lebih cenderung berfikir atas statusnya dapat lebih meningkat, dengan meningkatnya status pekerjaan maka akan meningkat pula pendapatan yang diperoleh. Seperti kita ketahui, bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan psikologi maupun sosial, dan semua kebutuhan tersebut harus dipenuhi.

(Dunie, 2018; Wahid Eka Saputra, 2019) Pendelegasian wewenang adalah proses di mana seorang pemimpin atau manajer memberikan hak dan tanggung jawab kepada bawahan untuk mengambil keputusan dalam batas-batas tertentu. Menurut Daft (2016), pendelegasian wewenang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi dengan memberdayakan pegawai untuk bertindak secara mandiri. Pendelegasian yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, karena mereka merasa dihargai dan memiliki peran dalam pengambilan keputusan. Pendelegasian Wewenang pada intinya merupakan kesatuan tindakan, kesatuan usaha, penyesuaian antara bagian maupun sinkronisasi dan integrasi yang keselarasan kerja berdasarkan pada keselarasan. Atas dasar itu dapat dinyatakan bahwa kiranya azas Pendelegasian Wewenang harus ada keselarasan aktivitas antara bagian organisasi serta keselarasan tugas antara pegawai dalam usaha pencapaian Kinerja. Pendelegasian Wewenang mengimplikasikan bahwa elemen-elemen sebuah organisasi saling berhubungan dan mereka menunjukkan keterkaitan sedemikian rupa, sehingga semua orang melaksanakan tindakan-tindakan tepat, pada waktu tepat dalam rangka upaya mencapai tujuan-tujuan. Pendelegasian Wewenang merupakan pencapaian keselarasan individu dalam usaha mencapai tujuan serta sasaran kelompok. Pendelegasian Wewenang di dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dikembangkan, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya

Pendelegasian Wewenang, maka bagian-bagian atau departemen-departemen akan kehilangan peranan mereka dalam organisasi. Jelas tujuan dari Pendelegasian Wewenang sangat menentukan terselenggaranya usaha yang telah diprogramkan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Tetapi apabila Pendelegasian Wewenang tidak melaksanakan atas departementasi dan pembagian kerja, akan menimbulkan organisasi yang berjalan sendiri-sendiri tanpa ada kesatuan arah. Pendelegasian Wewenang yang dimulai pada tahap awal adalah kepentingan yang sangat diperlukan sebelum kebijakan yang berhubungan dengan tugas dibentuk secara lengkap dan menyeluruh. Pendelegasian Wewenang yang lebih awal dapat memberikan pemahaman awal sehingga pada saat tugas dilaksanakan tidak memiliki kendala yang besar. Proses Pendelegasian Wewenang perlu dilaksanakan secara terus menerus atau berkelanjutan. Pentingnya kelanjutan ini dilakukan untuk mencegah terjadinya kesalahan fatal pada proses pelaksanaan tugas. Dengan kooordinasi yang berlanjut maka proses evaluasi tetap dapat dilakukan untuk mencapai kesempurnaan tujuan pekerjaan. Pendelegasian Wewenang tidak dapat diperintah dan dipaksakan, lebih baik dilakukan dengan cara permintaan, pemahaman kepada pegawai karena peran cara ini akan diresapi, ditaati oleh para pegawai serta mereka merasa lebih dihargai. Untuk meningkatkan Kinerja memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para pegawai termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama organisasi. Proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga keterampilan para pegawai dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas pegawai yang kompeten harus diperhatikan.

(Aisah, 2018; Darmanah, 2018) Kinerja pegawai adalah hasil dari aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa masyarakat menerima layanan yang berkualitas. Pegawai yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai kinerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Pegawai yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Pengertian di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju pegawai yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai Kinerja yang diharapkan. Setiap organisasi atau instansi tentu sangat menginginkan semua pegawainya dapat bekerja secara efektif yang tinggi. Karena dengan Kinerja pegawai yang tinggi maka akan banyak keuntungan yang didapat. Demikian pula bila Kinerja pegawai rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi. Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar sehingga pencapaian tujuan organisasi atau instansi dapat berjalan sesuai yang direncanakan. Tolak ukur terhadap Kinerja dapat dijadikan sebagai gambaran terhadap keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam kurun waktu tertentu. Tolak ukur tersebut dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan Kinerja pegawai pada kurun waktu selanjutnya. Dalam organisasi atau instansi khususnya, tolak ukur Kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi, memotivasi para pegawai pelaksana, melakukan penyesuaian anggaran, mendorong organisasi

atau instansi agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani dan menuntun perbaikan dalam pelayanan publik.

Kegiatan tolak ukur Kinerja pegawai pada organisasi atau instansi ini dimaksudkan untuk mengukur Kinerja masing-masing pegawai atau unit-unit kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan diskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya. Hasil tolak ukur tersebut disampaikan kepada manajemen untuk mengadakan kajian dalam rangka keperluan peningkatan sumber daya manusia, selanjutnya ditelaah dan dipelajari oleh pimpinan organisasi atau instansi, baik yang berhubungan dengan pegawai yang bersangkutan maupun yang berhubungan dengan pengembangan organisasi atau instansi.

Kantor Kecamatan Muaradua sebagai lembaga pelayanan publik memiliki peran penting dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, pendelegasian wewenang menjadi krusial untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan. Penelitian oleh Sari (2019) menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang yang tepat dapat mengurangi beban kerja atasan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan analitik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pelayanan umum di Kantor Kecamatan Muaradua, Ogan Komering Ulu Selatan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui:

1. Kuesioner
Kuesioner digunakan untuk mengukur variabel pendelegasian wewenang dan kinerja pegawai. Kuesioner terdiri dari pertanyaan untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan mengenai pendelegasian wewenang dan kinerja pegawai. Wawancara ini dilakukan dengan beberapa pegawai dan atasan untuk mendapatkan perspektif yang lebih mendalam.
3. Observasi
Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pendelegasian wewenang dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muaradua.
4. Dokumentasi
Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang relevan dengan penelitian ini. Data yang dikumpulkan melalui dokumentasi meliputi : Data profil pegawai, Laporan kinerja, Kebijakan pendelegasian wewenang.
5. Studi pustaka
Studi pustaka dilakukan untuk mengumpulkan informasi dan teori yang relevan dengan topik penelitian. Peneliti akan menelusuri berbagai sumber, seperti: Buku dan jurnal artikel dan laporan penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai, ditemukan bahwa pendelegasian wewenang di Kantor Kecamatan Muaradua sudah dilakukan, meskipun masih terdapat beberapa kendala. Sebagian besar pegawai merasa bahwa mereka diberikan tanggung jawab yang cukup, namun ada juga yang merasa kurang mendapatkan kepercayaan dari atasan dalam pengambilan keputusan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan umum cukup baik. Namun, terdapat variasi dalam kualitas pelayanan yang diberikan, tergantung pada tingkat pendelegasian wewenang yang diterima. Pegawai yang mendapatkan pendelegasian wewenang yang lebih besar cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, dengan respons yang lebih cepat dan pelayanan yang lebih berkualitas.

Pada perhitungan statistik dan rumus korelasi diperoleh bahwa pengaruh pendelegasian wewenang terhadap Kinerja pegawai adalah mempunyai pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai 'r' diperoleh 0,77 yang apabila dikonsultasikan ke standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 maka terdapat suatu hubungan yang kuat. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil 59,29 %, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja sebesar 40,71%.

Hasil perhitungan uji hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,4132 1,860) dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara pendelegasian wewenang dengan Kinerja pegawai Pelayanan Umum Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas tentang Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Umum Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan, maka peneliti mengambil kesimpulan pendelegasian wewenang sangat penting untuk dikembangkan dalam meningkatkan kinerja pegawai pelayanan umum di Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan. Dengan menerapkan pendelegasian wewenang yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, responsif, dan inovatif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Korelasi diperoleh bahwa pengaruh pendelegasian wewenang terhadap Kinerja pegawai adalah mempunyai pengaruh yang kuat. Hal ini dikarenakan nilai 'r' diperoleh 0,77 yang apabila dikonsultasikan ke standar konservatif terletak antara 0,600-0,799 maka terdapat suatu hubungan yang kuat. Dan dari hasil kadar prosentasenya menunjukkan hasil 59,29 %, hal ini berarti bahwa faktor lain yang mempengaruhi Kinerja sebesar 40,71%. Dan dari hasil perhitungan uji hipotesis diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel (3,4132 1,860) dengan demikian berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh yang kuat antara pendelegasian wewenang dengan Kinerja pegawai Pelayanan Umum Pada Kantor Kecamatan Muaradua Ogan Komering Ulu Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah. (2018). Analysis Of The Fuctional Role Of Rice Milling Company On The Welfare Of Rice Farmers In The Sub- District Buay Madang Timur District Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(1), 47–66.
- Darmanah. (2018). Analisis Pengaruh Penetapan Harga, Saluran Distribusi Terhadap Kepuasan

- Konsumen Pada Alfamart Sidodadi Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(1), 7–20.
- Dunie, W. (2018). Pengaruh Pengarahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TELKOM Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 107–116.
- Erwantiningsih, E., Sani, I., Sari, J., Kusuma, H. W., Yarisma, F. W., Sunarno, N., & Tahwin, M. (2023). *Manajemen Strategi*. Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Fauzi. (2013). *Manajemen Itu Mudah*. Jakarta: Rajawali.
- Fauzi, R. I. (2018). *Pengantar Manajemen Edisi Revisi*. (Putri Chistian, Ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Fermayani, R. (n.d.). *Manajemen Kinerja*. (Fachrurazi, Ed.). Purbalingga: Penerbit CV. Eureka Media Aksara.
- Garaika. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yansahrita, Ed.). Sumatera Selatan: STIE Trisna Ngara.
- Gumanti, M., & Herindri, B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kabupaten. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(1), 25–35.
- Mardani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karya Bersama Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 15(2), 61–67.
- Margahana, H., & Sari, S. S. (2018). Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. FIF Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(1), 1–6.
- McLeod, R. J. G. S. (2004). *Sistem Informasi Manajemen*.
- Wahid Eka Saputra, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Meubel Jati Luhur Belitang OKU Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(1), 14–24.