




ANALISIS PENGARUH TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN DAN DELEGASI WEWENANG PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIFITAS TUGAS PERSONIL DIREKTORAT INTELKAM POLDA METRO JAYA

Aqqil Sual Alaydrus¹, Eddy Hermawan Hasudungan², Prihatina Jati³

^{1,2} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
aqqiagi@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tanggung Jawab Pekerjaan (X1) dan Delegasi Wewenang (X2) terhadap Efektivitas Tugas (Y) baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif dan asosiatif. Analisis data dilakukan secara komputerisasi menggunakan program SPSS Versi 29 for Windows. Uji statistik yang digunakan meliputi uji <i>t</i> untuk analisis parsial, uji <i>F</i> (ANOVA) untuk analisis simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tanggung Jawab Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tugas dengan nilai thitung sebesar 6.795 > ttabel 1.978. Variabel Delegasi Wewenang juga berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Tugas dengan nilai thitung sebesar 5.786 > ttabel 1.978. Hasil uji simultan (ANOVA) memperoleh nilai Fhitung sebesar 108.027 > Ftabel 2.67 dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05, yang berarti kedua variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas Tugas. Nilai R Square sebesar 0.630 menunjukkan bahwa Tanggung Jawab Pekerjaan dan Delegasi Wewenang berpengaruh sebesar 63% terhadap Efektivitas Tugas, sedangkan 37% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.513	Kata Kunci: Tanggung Jawab Pekerjaan, Delegasi Wewenang dan Efektivitas Tugas
<div style="display: flex; align-items: center;">  <p>©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)</p> </div>	

personel.

PENDAHULUAN

Tanggung jawab pekerjaan yang jelas dan terstruktur memungkinkan personel untuk mengetahui batasan tugas, kewajiban, serta sasaran kinerja yang harus dicapai. Di sisi lain, delegasi wewenang yang baik memberikan ruang bagi personel untuk mengambil keputusan sesuai dengan lingkup pekerjaannya, meningkatkan rasa kepemilikan terhadap tugas, dan mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Namun, dalam praktiknya, sering ditemukan permasalahan terkait tumpang tindih tugas, kurangnya kejelasan peran, serta belum optimalnya pendelegasian wewenang, yang dapat berdampak pada menurunnya efektivitas kerja.

Dalam organisasi kepolisian, tanggung jawab pekerjaan dan delegasi wewenang menjadi aspek krusial yang mempengaruhi efektivitas tugas personel. Tanggung jawab pekerjaan yang jelas akan meningkatkan akuntabilitas dan kinerja individu maupun tim, sedangkan delegasi wewenang yang tepat dapat mempercepat pengambilan keputusan dan meningkatkan fleksibilitas dalam menjalankan tugas di lapangan. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai kendala dalam implementasi kedua aspek tersebut, yang berpotensi menghambat optimalisasi kinerja

Tanggung jawab pekerjaan yang jelas memungkinkan personel memahami tugas dan perannya dalam organisasi, sehingga dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, ketidakjelasan tanggung jawab dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan, kebingungan dalam pelaksanaan tugas, serta menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, penentuan tanggung jawab pekerjaan yang jelas sangat penting untuk meningkatkan performa personel Direktorat Intelkam.

Tanggung jawab pekerjaan yang tidak terdistribusi secara proporsional dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan bagi sebagian personel dan kurangnya pemanfaatan potensi sumber daya yang tersedia. Demikian pula, delegasi wewenang yang kurang optimal dapat menghambat efektivitas tugas, terutama dalam situasi yang memerlukan respons cepat dan keputusan taktis di lapangan. Oleh karena itu, analisis mengenai pengaruh tanggung jawab pekerjaan dan delegasi wewenang terhadap efektivitas tugas personel Direktorat Intelkam Polda Metro Jaya menjadi hal yang penting untuk dilakukan. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, pembagian tugas dan delegasi wewenang yang tidak efektif dapat menghambat kinerja organisasi. Ketiadaan kejelasan dalam

tugas dan tanggung jawab dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan, kurangnya koordinasi, serta penurunan efektivitas dalam pengambilan keputusan dan tindakan preventif. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis sejauh mana tanggung jawab pekerjaan dan delegasi wewenang berpengaruh terhadap efektivitas tugas personel Direktorat Intelkam Polda Metro Jaya.

Selain itu, delegasi wewenang yang efektif juga berperan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Delegasi yang baik memungkinkan pembagian tugas yang lebih adil, mengurangi beban kerja berlebih pada individu tertentu, serta meningkatkan kapasitas kepemimpinan dalam organisasi. Sebaliknya, delegasi wewenang yang tidak optimal dapat menyebabkan penundaan dalam pengambilan keputusan, kurangnya akuntabilitas, serta rendahnya efektivitas operasional Direktorat Intelkam. Atasan perlu melakukan pendelegasian wewenang agar mereka bisa menjalankan operasi manajemen dengan baik. Selain itu, pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila seseorang atasan tidak mau mendelegasikan wewenang, maka sesungguhnya organisasi itu tidak butuh siapa-siapa selain diri dia sendiri. 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 disaat terjadi perubahan susunan manajemen.

Kurangnya koordinasi dalam pembagian tugas dan delegasi wewenang juga dapat menyebabkan inefisiensi dalam operasional Direktorat Intelkam. Ketidakseimbangan dalam pembagian beban kerja sering kali membuat beberapa personel kewalahan sementara yang lain memiliki tugas yang lebih ringan. Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif antarbagian dapat menyebabkan miskomunikasi dan keterlambatan dalam respons terhadap ancaman keamanan yang berkembang di wilayah hukum Polda Metro Jaya.

METODE PENELITIAN

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, Malayu S.P., (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur dari manajemen sumber daya manusia

adalah manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Noe (2020:5), "Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakankebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja Prajurit". Menurut Sutrisno (2019:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, juga penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko (2021:7) menyatakan bahwa "Manajemen adalah efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi".

Sedangkan menurut Kasmir (2019:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder."

Menurut T. Hani Handoko (2018:3) "Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian lingkungan kerja, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Pengertian Tanggung Jawab

Tanggung jawab pekerjaan mengacu pada kewajiban moral dan profesional seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan peran yang diemban dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2016), tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu dan sesuai standar. Tanggung jawab erat kaitannya dengan komitmen individu terhadap organisasi dan menjadi indikator penting dalam mengukur kinerja seseorang.

Pengertian tanggung jawab sangat luas, menurut Peter Salim tanggung jawab dapat dikelompokkan menjadi tiga dalam arti *accountability*, *responsibility*, dan *liability*. Tanggung jawab dalam arti *accountability* biasanya berkaitan dengan keuangan atau pembukuan atau yang berkaitan dengan pembayaran. Disamping itu *accountability* dapat diartikan sebagai kepercayaan. Tanggung jawab dalam arti *responsibility* dapat diartikan sebagai ikut memikul beban, akibat suatu perbuatan. Tanggung jawab dalam arti *responsibility* juga dapat diartikan sebagai kewajiban memperbaiki kesalahan yang pernah terjadi. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tanggung jawab dalam arti *responsibility* dapat diartikan sebagai wajib menanggung segala sesuatunya, jika terjadi apa dapat disalahkan, dituntut, dan diancam hukuman oleh penegak hukum didepan pengadilan, menerima beban akibat tindakan sendiri atau orang lain (K. Martono, 2021 : 217).

Teori tanggung jawab hukum merupakan teori yang menganalisis tentang tanggung jawab subjek hukum atau pelaku yang telah melakukan perbuatan melawan hukum atau perbuatan pidana untuk memikul biaya atau kerugian atau melaksanakan pidana atas kesalahannya maupun karena kealpaannya. Dalam Bahasa Indonesia, kata tanggung jawab berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya

(kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya). Menanggung diartikan sebagai bersedia memikul biaya (mengurus, memelihara), menjamin, menyatakan keadaan kesediaan untuk melaksanakan kewajiban.

Melalui pembiasaan dan latihan aspek moral dan keagamaan yang berkembang sejak kecil maka akan terbangun perilaku dan tanggung jawab yang lebih baik. Berkaitan dengan tindakan moral yang berkolerasi dengan tanggung jawa sebagaimana Sjarkawi dalam Dinia Ulfa yang menyatakan bahwa mereka yang memiliki tingkat pertimbangan moral lebih tinggi secara signifikan memiliki tingkat sosialisasi dan taggung jawab yang lebih tinggi sebaliknya, mereka yang memiliki tingkat pertimbangan moral rendah, secara signifikan memiliki tingkat sosialisasi dan tanggung jawab yang rendah (Rochmah, 2016: 37). Bertanggung jawab dimaksudkan sebagai suatu keadaan dimana semua tindakan atau perbuatan atau sikap merupakan penjelmaan dari nilai-nilai moral serta nilai-nilai moral serta nilai-nilai luhur kesusilaan dan atau keagamaan. Bisa dikatakan juga bahwa bertanggung jawab berarti berada dalam tatanan norma, nilai kesusilaan, dan agama, dan tidak diluarnya. Segala tindakan, perbuatan atau sikap yang berada di luar bidang nilai atau norma kesusilaan dan agama tidak dapat di

pertanggungjawabkan (Sadullo, 2011: 175-176). Rasa bertanggung jawab merupakan ajaran yang tidak hanya perlu diperkenalkan dan diajarkan namun juga perlu ditanamkan kepada siswa baik pada masa prasekolah maupun sekolah. Siswa yang terlatih atau dalam dirinya sudah tertanam nilai-nilai tanggung jawab kelak akan tumbuh menjadi pribadi yang bersungguh-sungguh dalam menjalankan berbagai aktivitasnya. Kesungguhan dan tanggung jawab inilah yang akhirnya dapat menghantarkannya dalam mencapai keberhasilan seperti yang diinginkannya.

Dalam konteks organisasi kepolisian, tanggung jawab pekerjaan mencakup pemahaman atas peran, fungsi, dan hasil yang diharapkan dalam setiap kegiatan intelijen dan keamanan. Kejelasan tanggung jawab akan meminimalisir kesalahan operasional dan meningkatkan koordinasi tim

c. Pendelegasian Wewenang

Delegasi wewenang adalah proses pelimpahan sebagian hak atau kekuasaan dari atasan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan tanggung jawab yang melekat. Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa delegasi yang efektif melibatkan tiga unsur: pelimpahan tugas, pelimpahan wewenang, dan akuntabilitas.

Menurut Malayu Hasibuan (2019:68) : Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakan atas nama delegator. Menurut Stoner (dalam buku Rifly Kesumanjaya, 2020) : Pendelegasian wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu, Pendelegasian juga dilakukan agar pimpinan dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi.

Menurut H. Koontz (2021:379) : bahwa pendelegasian merujuk pada penetapan wewenang formal dan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu kepada orang lain. Menurut Handoko (2019:224) : Pelimpahan dan tanggung jawab Formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Menurut Sutarto (2016:142) : bahwa pendelegasian wewenang adalah Penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu kepada pejabat yang lain.

Dalam praktiknya, delegasi diperlukan untuk mempercepat pengambilan keputusan, mendorong partisipasi aktif personil, dan mengembangkan kemampuan

kepemimpinan. Dalam institusi seperti kepolisian, di mana pengambilan keputusan sering kali bersifat cepat dan strategis, mekanisme delegasi yang jelas sangat penting agar tugas dapat dijalankan secara optimal dan bertanggung jawab.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa pendelegasian wewenang adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang ditunjuk oleh pemegang wewenang. Pendelegasian wewenang oleh atasan kepada bawahan adalah perlu demi tercapainya efisiensi dari fungsi dalam organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendelegasian wewenang merupakan pemberian kekuasaan oleh manajer (*delegator*) kepada bawahan nya (*delegate*) dengan tujuan untuk membantu beban kerja yang dipikul oleh manajer agar manajer dapat mengerjakan pekerjaan yang lainnya.

d. Efektivitas Tugas Personil

Efektivitas tugas dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan individu atau unit kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dari segi kuantitas, kualitas, waktu, maupun pemanfaatan sumber daya. Menurut Gibson et al. (2012), efektivitas kerja adalah sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target

organisasi secara efisien dan tepat sasaran. Menurut Schermerhorn yang diterjemahkan oleh Karta Wiguna (2010:15), Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan.

Pada dasarnya efektivitas itu adalah suatu pekerjaan yang dilakukan secara tepat waktu dan tepat sasaran dalam menyelesaikan pekerjaannya. sedangkan lebih lanjut efektivitas menurut Sedarmayanti (2009:59), Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.

Menurut Sutarto (2012:38) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Menurut Siagian (2012:22) Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:15) efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektifan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya

dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Silalahi (2011:416), efektivitas kerja adalah merupakan kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya. Karena itu efektivitas menunjukkan pada kaitan antara output atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana yang diharapkan.

Efektivitas tugas dalam Direktorat Intelkam Polda Metro Jaya mencerminkan kemampuan personil dalam melaksanakan tugas intelijen, analisis keamanan, dan pencegahan gangguan kamtibmas secara akurat dan tepat waktu. Efektivitas ini sangat dipengaruhi oleh kejelasan peran, wewenang yang dimiliki, serta kemampuan dalam pengambilan keputusan di lapangan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan baik dan benar sehingga pencapaian tujuan perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan

kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan / lukisan / deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti, (Ginting, 2018:55). Sedangkan dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur.

Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2019:80) pengertian populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah personil Direktorat Intelkam Polda Metro Jaya

yang berjumlah 193 orang. Dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 130 personil Direktorat Intelkam Polda Metro Jaya sebagai responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mencari dan memperoleh data mengenai variabel yang berupa catatan dan laporan serta dokumentasi. Menurut Sugiyono (2020:37) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas dari hasil. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden pengaruh tanggung jawab pekerjaan dan delegasi wewenang terhadap efektivitas tugas personil Direktorat Intelkam Polda Metro Jaya.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian

sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya :

- | | |
|------------------------|--------|
| a) Sangat Setuju | Skor 5 |
| b) Setuju | Skor 4 |
| c) Cukup Setuju | Skor 3 |
| d) Tidak Setuju | Skor 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X_1), Pelatihan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan

dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear bergada. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions*

(SPSS) Versi 29 for Windows.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah :

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja Personil (X_2) terhadap Kinerja Pengasuh Siswa POLRI (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variable terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh Kualitas Pelayanan (X_1) dan Profesionalisme (X_2) terhadap Kinerja Staf (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar,

probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung} paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
 R^2 = Koefisien korelasi berganda
K = Jumlah variabel bebas
n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

b. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen

(menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y .”

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel “ X_1 ” dan “ X_2 ” dengan variabel “ Y ” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

K_d = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $Y = 5.993 + 0.481 X_1 + 0.430 X_2$.

1. Nilai konstanta intersep sebesar 5.993 menyatakan bahwa jika Variabel Tanggung jawab pekerjaan (X_1), Variabel Delegasi wewenang (X_2) meningkat 1 satuan, maka variabel Efektivitas tugas (Y) akan meningkat sebesar 5.993.
2. Nilai koefisien regresi Variabel Tanggung jawab pekerjaan (X_1) terhadap variabel Efektivitas tugas (Y) adalah sebesar 0.481. Hal ini berarti jika Variabel Tanggung jawab pekerjaan (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Efektivitas tugas (Y) sebesar 0.481, dengan asumsi Variabel Tanggung jawab pekerjaan (X_1) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi Variabel Delegasi wewenang (X_2) terhadap variabel Efektivitas tugas (Y) adalah sebesar 0.430. Hal ini berarti jika Variabel Delegasi

wewenang (X_2) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Efektivitas tugas (Y) sebesar 0.430, dengan asumsi Variabel Delegasi wewenang (X_2) dianggap konstan.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial

a. Pengaruh Tanggung jawab pekerjaan (X_1) terhadap Efektivitas tugas (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 20, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (tanggung jawab pekerjaan) sebesar 6.795 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 130$ sebesar 1.978. Jadi $6.795 > 1.978$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel Tanggung jawab pekerjaan (X_1) berpengaruh terhadap Efektivitas tugas (Y).

b) Pengaruh delegasi wewenang (X_2) terhadap Efektivitas tugas (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 29, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (delegasi wewenang) sebesar 5.786, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 130$ sebesar 1.978. Jadi $5.786 > 1.978$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel Delegasi wewenang

(X_2) berpengaruh terhadap Efektivitas tugas (Y).

2. Uji Anova

Dari hasil uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai f_{hitung} sebesar 108.027 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $n = 130$ sebesar 2.67 atau $108.027 > 2.67$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan Tanggung jawab pekerjaan (X_1) dan Delegasi wewenang (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas tugas (Y).

3. Uji Model Summary

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.630 artinya bahwa Tanggung jawab pekerjaan dan Delegasi wewenang memiliki pengaruh sebesar 63% terhadap Efektivitas tugas sedangkan sisanya sebesar 37% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Jawaban responden untuk variabel nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (tanggung jawab pekerjaan) sebesar 6.795 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 130$ sebesar 1.978. Jadi $6.795 > 1.978$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel Tanggung jawab

pekerjaan (X_1) berpengaruh terhadap Efektivitas tugas (Y).

- Jawaban responden untuk nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (delegasi wewenang) sebesar 5.786, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 130$ sebesar 1.978. Jadi $5.786 > 1.978$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Variabel Delegasi wewenang (X_2) berpengaruh terhadap Efektivitas tugas (Y).
- Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 29 *for windows* yakni uji ANOVA nilai f_{hitung} sebesar 108.027 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $n = 130$ sebesar 2.67 atau $108.027 > 2.67$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan Tanggung jawab pekerjaan (X_1) dan Delegasi wewenang (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas tugas (Y). Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.630 artinya bahwa Tanggung jawab pekerjaan dan Delegasi wewenang memiliki pengaruh sebesar 63% terhadap Efektivitas tugas sedangkan sisanya sebesar 37% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini..

DAFTAR PUSTAKA

- .A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- _____. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2019. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agus Tulus, Moh. 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Akbar, T. A. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung.
- Anoraga, Pandji. 2020. Manajemen Bisnis. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aprianto, Brian & Jacob, A.F. 2019. Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta: PPM Management.
- Arfan, D. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BNI Syariah Cabang Pekanbaru. Fakultas Psikologis Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Arikunto, S. 2020. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badriyah, M. 2019. Manajemen Sumber

- Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. 2018. Manajemen, Kepemimpinan dan Kerja sama dalam Dunia yang Kompetitif, Edisi 10, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah, (2014), Salemba Empat, Jakarta
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2019). Human Resources: An Experiential Approach. Singapore: Mc. Graw - Hill book.co
- Dessler, G. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Edwin B. Flippo 2019, Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Erlina, Sri Mulyani, 2021. Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama, USU Press, Medan.
- Fuad, Hasim. 2018. Pengaruh Motivasi diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Presiden RI.
- George R. Terry dan Leslie W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen, (*Principles of Management*), Terj. G.A. Ticoalu, Bumi Aksara, Jakarta, 2019.
- Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga , Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2022. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Hawthorne. et al. (2019). Measuring Patient Satisfaction with Health Care Treatment Using The Short Assesment Of Patient Satisfaction Measure Delivered Superior and Robust Satisfaction Estimates. *Journal of Clinical Epidemiology*
- John, H Bernardin, Joyce E. A. Russel. 2018. Human Resource Management, an Experiential Approach, Mc Graw- Hill International Edition. Printed in Singapore.
- Jonathan, Sarwono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kappagoda, U., Othman, H., & Alwis, G. 2019. Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes.

- Kartono Kartini Dr. 2021. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Laksana, Ronna. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang Tasikmalaya*.
- Laksmi Riani, Asri. 2018. *Manajemen SDM Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lestari, Sri. 2019. "Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong Tahun 2013 dan 2014". Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Listianto Tony dan Setiaji Bambang. 2020. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*
- Lupiyoadi, R. (2019). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Marwansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, 2018, *Human Resources Management*, Thomson Learning
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2019. *Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I*, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga
- Mudrajad Kuncoro. 2018. "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi". Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Nugroho, Restu Adi, dkk. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wangsa Jatra Lestari".
- Pabundu Tika. 2019. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pasolong, harbani. 2021. *Teori administrasi publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa Juni, Donni. 2019. *Pengembangan Strategi dan Model Pembelajaran Inovatif, Kreatif, dan Prestatif Dalam Memahami Peserta*

- Didik. Bandung: CV Pustaka Setia.
- _____. 2018. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto. 2021. Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan. 2020. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri, Erma. 2020. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya.
- Santoso, Slamet. 2019. Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS, Ponorogo: Umpo Press.
- Sedarmayanti. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika
- Aditama.
- Sekaran, U. 2019. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Akarsa
- Simamora, Hendry. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: STIE YKPM
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siswadi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitif dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2018. Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta
- Sukmadinata, 2020. Metode Penelitian Tindakan. Bandung : Remaja Rodsakarya.

- Sumadi Suryabrata. 2019. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supriyanto, 2018. Pengujian Performa Kampas Rem Non Asbes Variasi Calcium Carbonate dengan Perekat Phenolic Resin. Teknik Mesin Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta
- Sofyan Syafri, (2021). Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Rajawali Pers
- T. Hani Handoko. 2022. Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi 4, BPFE. Yogyakarta
- Umam, Khaerul. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wardiah, Lasmi M. 2019. Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.