

Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri

Achmadi Haseran

Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri

email: achmadi.haseran220@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of delegation of authority and controlling on employee performance at Sukses Mitra Sejahtera, PT at Kediri district. The population in this research are 584 people, the sampling technique used the Simple Random Sampling and obtained a sample of 85 people. This research uses descriptive statistical analysis method with hypothesis testing using SPSS version 22 software program. Based on the results of the F test, it is proven that the variable delegation of authority and controlling are simultaneously affect employee performance, indicated by a significant value of $0.000 < 0.05$. The t-test shows that the delegation of authority variable has a partial effect on employee performance. This is indicated by the significant value for delegation of authority variable is 0.150, it means that the possibility of delegation of authority does not affect performance is 15%. The rest there is still an 85% possibility that the delegation of authority has an influence on employee performance and for the controlling variable it has a partial effect on employee performance. This is evidenced by a significance level of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination test shows that the value (R Square) is 0.264. It means that the effect of delegation of authority and controlling variables on employee performance is 26,4%.

Keywords: Delegation of authority, Controlling, Employee Performance

A. Latar Belakang Teoritis

Pandemic Covid-19 membuat alah satu industri kayu lapis di Kediri Jawa Timur yakni PT. Sukses Mitra Sejahtera merumahkan sekitar 830 karyawan karena produksi terhenti sebab kegiatan ekspor yang dibatasi karena *lockdown*. Hal ini membuat beberapa karyawan yang masih bekerja kehilangan semangat kerja karena pekerjaan mereka terasa lebih berat sebab partner kerja berkurang. Dalam kondisi tersebut tentunya perusahaan harus tetap mencari solusi agar perusahaan tetap beroperasi dan menghasilkan income yang mencukupi. Namun fenomena yang terjadi justru membuat keadaan financial perusahaan semakin memburuk, dimana pada saat kritis tersebut target produksi tidak dapat terpenuhi secara maksimal sehingga permintaan pasar tidak dapat terpenuhi. Sejalan dengan permasalahan tersebut, peneliti mengamati secara langsung pola kerja yang berlangsung di lapangan dan didapati bahwa Pimpinan level Manajerial (Kepala Divisi) dan Pengawas turut bekerja dari waktu-waktu bersama dengan anggota mereka untuk mengejar ketidackapaian target tersebut. Dampak dari hal tersebut mengakibatkan kinerja karyawan menurun karena secara tidak langsung pengawasan mereka dari atasan berkurang dan ketika terjadi kesalahan proses tidak ada yang menghentikan atau mengoreksi. hal tersebut justru membuat ketidackapaian target semakin

tinggi. selain dari sisi pengawasan fungsi pendelegasian wewenang juga tidak berjalan sedemikian rupa. seharusnya ketika terjadi kendala misalnya target tidak capai, mutu anjlok dan rendemen meningkat Pimpinan hanya perlu memberikan arahan atau instruksi terhadap anggota atau bawahannya guna mengatasi hal tersebut. Sehingga hal demikian diharapkan mampu membuat anggota merasa bahwa ia memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan secara psikologis dia akan lebih berhati-hati dalam bekerja.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

Stoner (2000) dalam Kesumnajaya (2010), Pendelegasian Wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggungjawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu.

Hasibuan (2007) pengertian pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan ataupun wewenang dari delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk di kerjakan dengan atas nama delegator.

Pendapat dua ahli tersebut diatas mengenai pendelegasian wewenang, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendelegasian wewenang adalah pemberian wewenang dan

tanggungjawab kepada orang yang ditunjuk oleh pemilik otoritas. Atasan memberi kekuasaan kepada staff atau bawahan sehingga dapat melakukan tugas – tugas itu dengan baik dan dapat mempertanggungjawabkan hal – hal yang didelegasikan kepadanya. Pendelegasian wewenang oleh atasan kepada bawahan diperlukan untuk pencapaian efisiensi fungsi dalam organisasi, karena tidak ada satu orang pun yang dapat secara pribadi merampungkan atau secara penuh melaksanakan dan mengawasi semua tugas organisasi.

Siagian (2007), Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Harold Koontz (2009), Pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana – rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan dapat terselenggara.

Berdasarkan beberapa pengertian pengawasan tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perlu dilakukannya suatu pengawasan yang dilakukan secara rutin ataupun berkala oleh pimpinan atau orang yang mempunyai wewenang untuk melakukan pemantauan, pemeriksaan, penilaian dan perbaikan agar tidak terjadinya penyimpangan dalam pencapaian suatu tujuan yang efektif dan efisien dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2012), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2012), Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Sedarmayanti (201) mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or otherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kedua pendapat tersebut, mengandung pengertian bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Hasibuan (2017) Indikator dari Pendelegasian Wewenang yaitu:

- 1) Tugas
Tugas adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Adanya tugas akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.
- 2) Kekuasaan
Kekuasaan adalah hak atau wewenang untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya tersebut. Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.
- 3) Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas – tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.
- 4) Pemanfaatan waktu
Memanfaatkan waktu seefisien mungkin agar dapat melakukan hal yang lain untuk menambah produktivitas dan juga meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melakukan tugas.

Handoko (2009) indikator – indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan.
Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil – hasil.
2. Pengukuran kerja
Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia – sia bila tidak disertai berbagai

cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.

Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran kerja antara lain :

- a. Pengamatan
 - b. Laporan – laporan hasil lisan atau tertulis
 - c. Metode – metode otomatis
 - d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel
3. Penilaian kinerja
Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.
 4. Tindakan koreksi Pengembalian, tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawas.

Mahmudi (2005) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal yaitu : pengetahuan, kepercayaan diri dan kemampuan.
2. Faktor kepemimpinan yaitu : kualitas dalam memberikan dorongan arahan dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
3. Faktor team yaitu : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerjanya.
4. Faktor sistem yaitu : sistem kerja, fasilitas, dan proses organisasi dan kultur/ budaya kerja dalam organisasi.

Indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2012) dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan (kuantitas)
Seberapa banyak unit pekerjaan yang dapat karyawan kerjakan dalam satu periode dan waktu tertentu. Dalam hal ini harus memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga menuntut karyawan harus memenuhi standar tersebut.
- 2) Kualitas Pekerjaan
Setiap pekerjaan pasti memiliki standar kualitas tertentu. Setiap karyawan harus memiliki kinerja baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang mempunyai standar kualitas yang telah ditentukan. Dengan menunjukkan ketelitian,

kerapihan, keterkaitan hasil kerja serta tidak mengabaikan volume pekerjaan.

- 3) Ketepatan Waktu
Tepat waktu disini adalah tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Karena setiap pekerjaan memiliki karakteristik penyelesaian yang berbeda. Ada yang harus diselesaikan dalam waktu cepat karena berhubungan dengan pekerjaan lainnya dan ada yang tidak. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
- 4) Kehadiran
Terdapat beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran (Presensi) karyawan dalam proses pengerjaan. Kehadiran karyawan pada tempat kerja baik di waktu datang ke tempat kerja maupun saat pulang dengan tepat waktu.
- 5) Kemampuan Kerjasama
Peningkatan dan keberhasilan kinerja ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan karyawan pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Keberhasilan perusahaan terwujud dengan adanya karyawan yang saling bekerja sama, bekerja tim dan saling kompak untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui indikator kinerja.

Penelitian Terdahulu yang relevan :

1. Brenda C. Walujan, Silvy L. Mandey, dan Willem J.F.A Tumbuan (2016).
Judul : Gaya Kepemimpinan, Delegasi Wewenang dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Air Manado).
Hasil : Secara simultan gaya kepemimpinan, delegasi wewenang dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kristifany Anastasia Lilir, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2017).
Judul : Analisis Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang dalam Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo).
Hasil : Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Penilaian Kinerja, Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero)

Wilayah Sulutenggo, Komunikasi secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.

3. Rabitha Fazira (2019).

Judul : Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Tangerang.

Hasil : Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja manajerial.

4. Mirsa Lukas, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2017).

Judul : Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara.

Hasil :

- Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara
- Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara
- Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara
- Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Kabupaten Minahasa Utara.

5. Darmawati (2015).

Judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Havraco Jaya Palembang.

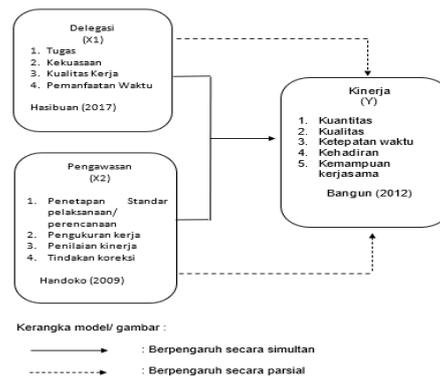
Hasil : Secara statistik terbukti bahwa terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada CV. Havraco Jaya Palembang.

6. Yenni (2017)

Judul : Pengaruh Pengawasan dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mestika Dharma Medan.

Hasil : Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS menunjukkan bahwa pengawasan dan pendelegasian wewenang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50.80%.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1: Ada Pengaruh antara pendelegasian wewenang dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.
 H2: Ada Pengaruh antara Pendelegasian wewenang Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.
 H3: Ada Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif Kuantitatif. Tempat penelitian adalah PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi secara langsung, Kuesioner dan Pustaka literatur. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 584 orang. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling* sehingga didapatkan sampel sejumlah 85 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 22.

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Statistik

	N	Range	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation	Variance
Pendelegasian Wewenang	85	2	3	5	3,66	0,501	0,251
Pengawasan	85	2	3	5	3,64	0,574	0,330
Kinerja	85	2	3	5	4,02	0,408	0,166
Valid N (listwise)	85						

Dari tabel 1 hasil analisis deskriptif statistik diketahui jumlah data yang valid pada penelitian ini yaitu 85. Berikut adalah hasil analisis statistik Deskriptif:

1. Variabel pendelegasian wewenang memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5, nilai mean 3,66 lebih besar dari nilai std. deviation yaitu 0,251 artinya penyebaran data pada variabel pendelegasian wewenang dianggap sudah menyeluruh dan bervariasi, artinya pendelegasian wewenang bernilai baik dan sebagian besar responden menyatakan mereka setuju bahwa pendelegasian wewenang penting untuk diterapkan guna memastikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan anggota, anggota paham tugas masing – masing, anggota memiliki kekuasaan mengambil keputusan, dan tanggungjawab terhadap hasil pekerjaan yang dicapai.
2. Variabel pengawasan memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5, nilai mean 3,64 lebih besar dari nilai std. deviation yaitu 0,574 artinya penyebaran data pada variabel pengawasan dianggap sudah menyeluruh dan bervariasi, artinya pengawasan bernilai baik dan sebagian besar responden menyatakan mereka setuju bahwa pengawasan penting untuk diterapkan guna memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar/ SOP, mengukur pencapaian secara berkala, untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan, mempermudah pencapaian target, hasil pekerjaan konsisten, tepat waktu, dan menjunjung komitmen dalam bekerjasama.
3. Variabel kinerja memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5, nilai mean 4,02 lebih besar dari nilai std.

deviation yaitu 0,116 artinya penyebaran data pada variabel kinerja dianggap sudah menyeluruh dan bervariasi, artinya kinerja dinilai baik dan sebagian besar responden menyatakan mereka setuju bahwa kinerja yang baik adalah mampu mencapai target yang ditentukan, konsisten menghasilkan pekerjaan yang baik, menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, komitmen tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktu selesai, serta menjunjung kerjasama yang tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Item	Pearson Correlation	Sig. (2 Tailed)	Kesimpulan
1.	X1.1	0,672	0,000	Valid
2.	X1.2	0,726	0,000	Valid
3.	X1.3	0,563	0,000	Valid
4.	X1.4	0,572	0,000	Valid
5.	X1.5	0,666	0,000	Valid
6.	X1.6	0,682	0,000	Valid
7.	X1.7	0,604	0,000	Valid
8.	X1.8	0,639	0,000	Valid
9.	X1.9	0,575	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

No.	Item	Pearson Correlation	Sig. (2 Tailed)	Kesimpulan
1.	X2.1	0,709	0,000	Valid
2.	X2.2	0,742	0,000	Valid
3.	X2.3	0,765	0,000	Valid
4.	X2.4	0,727	0,000	Valid
5.	X2.5	0,542	0,000	Valid
6.	X2.6	0,600	0,000	Valid
7.	X2.7	0,590	0,000	Valid
8.	X2.8	0,526	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendelegasian wewenang, penempatan dan kinerja dinyatakan valid karena nilai sig. < 0,05.

No.	Item	Pearson Correlation	Sig. (2 Tailed)	Kesimpulan
1.	Y1.1	0,561	0,000	Valid
2.	Y1.2	0,747	0,000	Valid
3.	Y1.3	0,770	0,000	Valid
4.	Y1.4	0,806	0,000	Valid
5.	Y1.5	0,864	0,000	Valid
6.	Y1.6	0,883	0,000	Valid
7.	Y1.7	0,669	0,000	Valid
8.	Y1.8	0,782	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realiabilitas	Kesimpulan
1.	Pendelegasian Wewenang (X1)	0,780	0,70	Reliabel
2.	Pengawasan (X2)	0,797	0,70	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,890	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel variabel pendelegasian wewenang, penempatan dan kinerja dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha > 0,70.

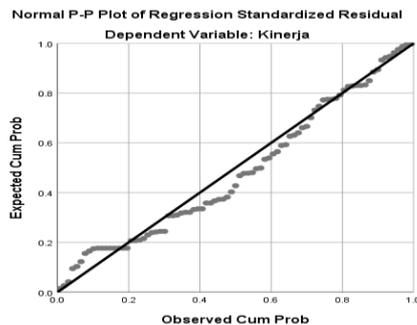
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Seleksi (X1)	0,451	2,218	Tidak multikolinearitas
Penempatan (X2)	0,451	2,218	Tidak multikolinearitas

Sumber : Data diolah, 2021

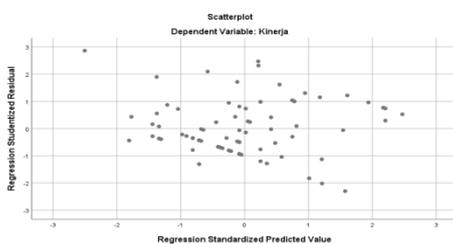
Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel pendelegasian wewenang dan pengawasan memiliki nilai Tolerance untuk X1 sebesar 0,451 dan X2 sebesar 0,451 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF untuk X1 sebesar 2,218 dan X2 sebesar 2,218 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

Gambar 2. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 2 terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mendekati dan mengikuti arah garis diagonal, maka hal ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 3 yang ditunjukkan oleh grafik scatterplot terlihat bahwa titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Sig.
(Constant)	2,491	
Pendelegasian Wewenang (X1)	0,135	0,150
Pengawasan (X2)	0,286	0,001

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5 hasil analisis regresi tersebut dapat disusun persamaan regresi sesuai dengan rumus yang dikutip oleh Sugiyono (2009) yaitu:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 2,491 + 0,135 (\text{Pendelegasian Wewenang}) + 0,286 (\text{Pengawasan}) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 2,491 (positif). Hal ini berarti jika pendelegasian wewenang dan pengawasan bernilai nol (tidak berpengaruh sama sekali), maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 2,491.
2. Koefisien regresi (b1) variabel pendelegasian wewenang (X1) sebesar 0,135 (positif) artinya apabila perusahaan meningkatkan pendelegasian wewenang, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,135 satuan dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi (b2) variabel pengawasan (X2) sebesar 0,286 (positif) yang artinya apabila pengawasan dalam produksi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,286 satuan dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.

Tabel 6. Koefisien Korelasi & Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,514	0,264	0,246

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,514 artinya antara variabel independen yang terdiri dari pendelegasian wewenang dan

pengawasan dengan variabel dependen kinerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R square menunjukkan 0,264 artinya pengaruh variabel pendelegasian wewenang dan pengawasan terhadap kinerja sebesar 26,4% sedangkan sisanya (100% - 26,4% = 73,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji F

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Pendelegasian Wewenang (X1) & Pengawasan (X2)	0,000	Ha diterima dan H0 ditolak

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Pendelegasian Wewenang (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Tabel 8. Uji t

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Pendelegasian Wewenang (X1)	0,150	Ha diterima dan H0 ditolak
Pengawasan (X2)	0,001	Ha diterima dan H0 ditolak

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 tersebut maka dapat diketahui bahwa :

1. Variabel pendelegasian wewenang (X1) dengan Sig. $0,150 > 0,05$ maka secara parsial variabel pendelegasian wewenang (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dan dengan tingkat kesalahan prediksi sebesar 15%.
2. Variabel pengawasan (X2) dengan Sig. $0,001 > 0,05$ maka secara parsial variabel pengawasan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan tingkat kesalahan prediksi sebesar 0%.

D. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian mengenai ”Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel Pendelegasian Wewenang dan Pengawasan secara simultan atau

bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Pendelegasian Wewenang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri secara parsial.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri secara parsial.

E. Rekomendasi

Dari total keseluruhan 85 responden rata-rata jawaban terendah variabel pendelegasian wewenang adalah 3,6 pada item pernyataan X1.3, hal ini menunjukkan bahwa anggota belum memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan terhadap pekerjaannya. Rata-rata jawaban tertinggi responden adalah 4,4 pada item pernyataan X1.6, hal ini menunjukkan bahwa anggota berusaha memaksimalkan kinerja agar atasan mampu melihat kualitas kerja mereka.

Peneliti berpendapat bahwa dalam hal pemberian tugas harus sesuai kemampuan dan pemahaman anggota, anggota juga harus diberikan kekuasaan untuk mengambil keputusan terhadap pekerjaannya hal ini bertujuan untuk merangsang nalar berpikir dan guna memberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan, jika anggota telah memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya maka diharapkan hal tersebut dapat mendukung pencapaian kualitas kerja yang lebih maksimal serta meminimalisir penggunaan waktu yang tidak efisien karena anggota telah sadar tentang bagaimana kewajibannya terhadap pekerjaannya serta mengetahui resiko jika ia melalaikan kewajibannya.

Dari total keseluruhan 85 responden rata-rata jawaban terendah variabel pengawasan adalah 3,6 pada item pernyataan X2.8, hal ini menunjukkan bahwa anggota membutuhkan tindakan koreksi dalam proses pengawasan kerja mereka. Rata-rata jawaban tertinggi

responden adalah 4,2 pada item pernyataan X2.3, hal ini menunjukkan bahwa menurut anggota standar yang telah ditetapkan mampu untuk dicapai oleh mereka.

Peneliti berpendapat bahwa dalam hal pengawasan hal yang pertama kali harus dipastikan adalah adanya standar yang dituangkan dalam SOP dan adanya pengukuran kerja yang dilakukan secara berkala guna memastikan apakah standar yang ditetapkan mampu dicapai anggota, setelah standar dan pengukuran kerja diimplementasikan maka hal selanjutnya adalah dilakukan penilaian kinerja guna mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan. Jika terjadi penurunan kinerja maka atasan dapat mengambil langkah perbaikan secepat mungkin. Dalam hal penilaian kerja juga diharuskan adanya tindakan koreksi pengendalian untuk menghindari adanya penyimpangan atau kesalahan yang sebelumnya.

Pendelegasian wewenang dan pengawasan merupakan dua hal yang penting untuk dilakukan secara berkesinambungan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendelegasian wewenang adalah upaya memberi tanggung jawab terhadap karyawan. PT. Sukses Mitra Sejahtera belum menjalankan fungsi pendelegasian wewenang dan pengawasan secara sepenuhnya. Jika kedua hal tersebut dapat berjalan dengan baik maka kendala ketidakcapaian target bisa diminimalisir.

F. Referensi

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.F Stoner. (2000). *Manajemen Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.
- Anwar Sanusi. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arisyahidin, Aris. (2021). *Panduan Standar Kualifikasi Draft Proposal Tesis*. Kediri: Uniska
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bogdan, R.C. & Biklen, S.K. terj. Munandir. (1990). *Riset Kualitatif Untuk Pendidikan: Pengantar teori ke Metode*. Jakarta: PAU-PPAI Universitas Terbuka.
- Brenda C. Walujan, dkk. (2016). *Jurnal EMBA*. No.5 (September). Hlm.489-500.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- _____ (2009). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____ (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koontz, Harold Cyril O'Donnel. (1980). *Management, Edition VII*, Tokyo: Mc Graw-Hill Kogakusha, Ltd.
- Lilir, Kristifany Anastasia, dkk. (2017). *Jurnal EMBA*. No.2 (Juni). Hlm. 2061-2069.
- Lexy. J. Moleong. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Posdayakarya.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Lukas, Mirsa, dkk. (2017). *Jurnal EMBA*. No. 2 (Juni). Hlm. 1921-1928.
- Nasution. (1996). *Metode Penelitian Kualitatif Naturalistik*. Jakarta: Sinar Grafika
- Fazira, Rabitha. (2019). *Jurnal EMBA*. No.2 (Juni). Hlm. 1943-1951.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial Edisi Revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta