

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG OLEH CAMAT TERHADAP TANGGUNG  
JAWAB PEGAWAI  
KECAMATAN MANONJAYA KABUPATEN TASIKMALAYA**

**FIRMAN MAULANA SAFAAT**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh  
Jl. RE. Martadinata No. 150 Ciamis

**ABSTRAK**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Masih rendahnya kemampuan sumber daya manusia pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masih adanya pegawai yang kurang saling menghormati dan menghargai dalam bekerja. Masih adanya sikap kurang jujur dan adil dalam menjalankan pekerjaannya. Masih rendahnya kesungguhan pegawai dalam membangun keberanian dalam bekerja. Kerjasama pegawai untuk menyelesaikan tugasnya masih rendah sehingga menyebabkan adanya ketidaksinkronan data antar unit kerja. Rumusan masalah penelitian ini ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut: 1) Bagaimana pendelegasian wewenang oleh Camat di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya? 2) Bagaimana tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya? 3) Bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya?. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian korelasi. Dalam penelitian sampel yang dipilih adalah sebanyak 20 orang yang terdiri dari 19 orang pegawai dan 1 orang camat. Teknik pengolahan dan analisis data yaitu menentukan rentang, persentase, analisis korelasi, uji koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa: 1) Pendelegasian wewenang oleh Camat di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya dilaksanakan dengan kurang baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil angket diperoleh skor total 596, dengan rata-rata skor sebesar 42,57 termasuk kategori kurang baik, jika dipersentasekan sebesar 44,81%. 2) Tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya adalah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil angket diperoleh skor total 705, dengan rata-rata skor sebesar 50,36 termasuk kategori cukup baik, jika dipersentasekan sebesar 53,00%. 3) Terdapat pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap peningkatan tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya yaitu tinggi/kuat. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 52,50% termasuk kategori tinggi/kuat. Artinya tingkat pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap peningkatan tanggung jawab pegawai yaitu sebesar 52,50%. Dari hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,331 > dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,860. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya, dapat diterima. Artinya apabila pendelegasian wewenang oleh Camat dilaksanakan dengan baik, maka tanggung jawab pegawai akan meningkat dan apabila pendelegasian wewenang oleh Camat dilaksanakan kurang baik, maka tanggung jawab pegawai akan rendah.*

**Kata Kunci : Pendelegasian Wewenang, Tanggung Jawab.**

**A. PENDAHULUAN**

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat adalah aset terpenting yang menjadi ujung tombak dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab instansi pemerintah. Esensi tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah adalah melaksanakan fungsi pelayanan, pembangunan, dan pemberdayaan kepada masyarakat sebagai penerima manfaatnya. Karena itu setiap instansi

pemerintah harus mewujudkan pelayanan yang *excellent* atau prima, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kinerja secara maksimal. Pegawai yang bekerja dalam sebuah instansi pemerintah dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien karena kinerja sumber daya manusianya mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi instansi pemerintah.

Namun, dalam pandangan masyarakat maupun pemberitaan yang ada di media massa pada umumnya, kinerja dari aparat pemerintah yang ada selama ini belum mampu memenuhi harapan dari sebagian besar masyarakat. ASN digambarkan mempunyai tingkat profesionalisme yang rendah, kemampuan pelayanan yang tidak optimal, rendahnya tingkat *reliability*, *assurance*, *empathy* dan *responsiveness*, tidak memiliki tingkat integritas sebagai pegawai pemerintah sehingga tidak mempunyai daya ikat emosional dengan instansi dan tugas-tugasnya, tingginya penyalahgunaan wewenang (KKN), serta produktivitas dan disiplin yang rendah. Kondisi ini berdampak pada rendahnya kinerja ASN dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melayani masyarakat

Tanggung jawab memegang peranan penting dalam setiap aspek kehidupan manusia. Seseorang akan bertindak seenaknya sendiri jika tidak memiliki tanggung jawab. Sebaliknya, jika memiliki tanggung jawab yang tinggi maka akan mendorong seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Salah satu aspek tanggung jawab pegawai adalah komitmen pegawai. Komitmen pegawai pada organisasi menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau instansi. Apabila setiap anggota organisasi memiliki komitmen yang tinggi maka besar kemungkinan keberhasilan atau kesuksesan dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi akan berdampak baik bagi kelangsungan hidup organisasi atau instansi dan pegawainya.

Diharapkan, jika aparat sipil negara mempunyai komitmen organisasi yang tinggi bekerja dengan disiplin dalam melayani masyarakat yang membutuhkan. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih patuh dengan peraturan, perintah, mempergunakan dan merawat alat kerja dengan baik, tepat waktu, menghindari absen. Namun kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berpartisipasi tinggi bukanlah hal yang mudah. Hal tersebut berkaitan dengan sikap mental negatif yang dimiliki pegawai pemerintah.

Agar tercipta efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat supaya terwujudnya keseimbangan dan kesinambungan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pemberdayaan masyarakat dan pelayanan umum yang lebih baik, murah dan cepat. Disamping dalam pelaksanaan-pelaksanaan pelimpahan wewenang, Camat juga mempunyai tugas mengkoordinasikan

penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya.

Atasan perlu melakukan pendelegasian wewenang dan koordinasi agar mereka bisa menjalankan operasi manajemen dengan baik. Selain itu, pendelegasian wewenang adalah konsekuensi logis dari semakin besarnya organisasi. Bila seorang atasan tidak mau mendelegasikan wewenang, maka sesungguhnya organisasi itu tidak butuh siapa-siapa selain dia sendiri. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar manajer dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen. Koordinasi jua merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Camat sebagai penyelenggara pemerintahan di kecamatan harus mampu menunjukkan profesionalismenya dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya melalui peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Hal ini akan terwujud apabila ada kerja sama antara aparat kecamatan itu sendiri. Dalam hal ini yang paling berperan penting adalah Camat sebagai kunci dalam penyelenggaraan pemerintahan kecamatan. Camat harus menjadi panutan dan teladan bagi aparaturnya dengan menunjukkan kualitas kepemimpinannya sehingga dalam pelaksanaan tugas terutama pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik.

Pelaksanaan pendelegasian wewenang tidak selamanya berjalan dengan lancar, disebabkan munculnya berbagai hambatan baik dari atasan atau dari bawahan. Semakin besar organisasi atau perusahaan, maka akan semakin banyak melibatkan tenaga kerja dalam mencapai tujuan. Disamping itu, pula permasalahan yang akan dihadapi oleh organisasi atau perusahaan akan semakin kompleks. Pada akhirnya, pimpinan akan dihadapkan pada persoalan penyelesaian tugas yang semakin banyak yang harus ditangani. Dalam situasi demikian tentunya seorang pimpinan memerlukan bantuan orang lain untuk menangani tugas-tugas tersebut, karena itu seorang pimpinan perlu memikirkan untuk mendelegasikan sebagian tugas-tugas dan kekuasaannya pada bawahannya. Pendelegasian wewenang tersebut yang dilakukan oleh camat hanya sebagian saja wewenang yang

didelegasikan pada pegawai, itu juga tidak semua pegawai mendapat pendelegasian wewenang dari camat. Hanya pegawai yang dipercaya yang diberikan wewenang.

Tanggung jawab pegawai timbul karena adanya hubungan antara camat dan pegawai, di mana camat mendelegasikan sebagai wewenangnya kepada pegawai sebagai penerima wewenang camat. Pegawai harus bertanggungjawab dengan benar wewenang yang di terimanya. Jika tidak, suatu saat wewenang dapat di tarik kembali oleh camat.

Pendelegasian wewenang oleh Camat kepada pegawai di Kantor Pemerintah Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya akan memberikan ruang gerak yang cukup luas dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pelaksanaan pendelegasian wewenang tersebut masih adanya pelimpahan wewenang ini tidak disertai dengan kepercayaan penuh terhadap pegawai yang akan diberikan tugas, memberikan wewenang terhadap pegawai yang kurang memiliki kemampuan sumber daya yang memadai dan kurang memperhatikan keseimbangan antara wewenang yang diberikan dan tanggung jawab. Selain itu sarana dan prasarana yang mendukung, sehingga pelaksanaannya belum terlalu maksimal. Sarana dan prasana juga menjadi salah satu permasalahan penting bagi terlaksananya pelimpahan wewenang, tanpa ada sarana dan prasarana ini dapat menghambat dalam pelaksanaan pelimpahan wewenang. Sarana dan prasarana yang kurang lengkap. Dengan belum maksimalnya pendelegasian wewenang tersebut akan berimbas pada kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berkaitan dengan tanggung jawab pegawai pada Kantor Pemerintah Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya, pegawai Kecamatan masih melakukan pekerjaan yang bersifat rutinitas dan terkesan kurang kreatif, rata-rata target tugas yang terselesaikan hanya sebagian kecil saja, hal ini disebabkan kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok masih terbatas mengingat dari SDM yang berbeda-beda latar belakang pendidikannya. Dari 20 Orang pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang, pendidikan S1 sebanyak 7 dan 11 orang pegawai berpendidikan diploma dan SMA.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan mengenai tanggung jawab pegawai yang belum optimal pada Kantor Pemerintah Kecamatan Manonjaya Kabupaten

Tasikmalaya. Hal ini dapat ditunjukkan dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih rendahnya tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Contoh: masih ada pegawai yang belum memiliki kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya seperti datang terlambat, pada saat jam kerja keluar dari ruang kerja bukan urusan dinas dan pulang lebih awal sehingga terkadang penyelesaian pelaksanaan pekerjaan sering terlambat
2. Masih rendahnya kemampuan sumber daya manusia pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Contoh: masih adanya pegawai yang memiliki pengetahuan dan wawasan yang belum memadai sehingga kurang memiliki kecakapan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas
3. Masih adanya pegawai yang kurang saling menghormati dan menghargai dalam bekerja. Contoh : masih ada pegawai yang kurang sopan ketika menemui pimpinannya
4. Masih adanya sikap kurang jujur dan adil dalam menjalankan pekerjaannya. Contoh: tindakan pegawai sering tidak sesuai dengan yang diucapkannya dan kurang bersikap proporsional dalam melaksanakan pekerjaan
5. Masih rendahnya kesungguhan pegawai dalam membangun keberanian dalam bekerja. Contoh: masih terdapat pegawai kurang memiliki sikap percaya diri dan yakin dalam melaksanakan tugas sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu dan masih ada kesalahan yang harus segera diperbaiki oleh pegawai.
6. Kerjasama pegawai untuk menyelesaikan tugasnya masih rendah sehingga menyebabkan adanya ketidaksinkronan data antar unit kerja. Contoh, pegawai bersikap diam ketika temannya meminta bantuan terkait penyelesaian tugasnya

Permasalahan-permasalahan rendahnya tanggung jawab pegawai tersebut diduga disebabkan oleh belum optimalnya pendelagasian wewenang oleh Camat kepada pegawai, hal ini ditunjukkan dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kurangnya Camat dalam memberikan kepercayaan penuh terhadap pegawai yang akan diberikan tugas. Contoh: Camat memberikan tugas kepada pegawai kurang sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan keahliannya
2. Belum optimalnya camat dalam memberikan tugas terhadap pegawai yang memiliki kemampuan sumber daya yang memadai.

- Contoh: Camat memberikan tugas kepada pegawai yang kemampuannya masih belum memadai sehingga yang hasilnya kurang dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan
3. Camat memberikan tugas pada pegawai kurang tepat. Camat memberikan tugas kepada pegawai kurang sesuai dengan tugas dan fungsinya
  4. Camat kurang memperhatikan hierarki jabatan dalam memberikan tugasnya. Contoh camat memberikan tugas kurang sesuai dengan hierarki jabatan yang jelas dalam susunan organisasi
  5. Kurangnya Camat dalam memberikan tugas kepada pegawai dengan memperhatikan keseimbangan wewenang dan tanggung jawab. Contoh: Camat dalam memberikan tugas dilakukan pada pegawai yang sering melanggar aturan tata tertib sehingga seringkali pelanggaran disiplin kerja sehingga pekerjaanpun yang dilimpahkan sering tidak terselesaikan dengan baik.
  6. Belum optimalnya Camat dalam pelaksanaan pembagian kerja ke seluruh unit kerja. Contoh masih adanya unit kerja yang belum pernah mendapatkan tugas tambahan dari pimpinannya
  7. Kurangnya Camat dalam menegaskan bahwa tugas yang diberikan merupakan kemutlakan tanggung jawab. Contoh Camat memberikan tugas pada pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugasnya

Berdasarkan uraian latang belakang di atas, yaitu berkaitan dengan tanggung jawab pegawai yang masih rendah, maka ditetapkan fokus permasalahan dalam penelitian ini, sebagai berikut: 1) Bagaimana pendelegasian wewenang oleh Camat di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya? 2) Bagaimana tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya? 3) Bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya?

## **B. LANDASAN TEORITIS**

Adapun teori-teori yang sesuai dengan judul penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

### **1. Pengertian Pendelegasian**

Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian oleh organisasi baik bawahan maupun atasan masalah pendelegasian wewenang. Dimana masalah pendelegasian wewenang ini ikut menentukan pula pencapaian tujuan

organisasi. Perlunya pendelegasian wewenang dikemukakan oleh Komaruddin (2011: 49) "Rahasia yang tepat untuk memungkinkan seorang manager dapat memusatkan perhatian pada beberapa masalah strategi, terletak pada kesanggupan dalam membagi tugas yang didelegasikan"

Untuk mewujudkan guna dan manfaat dari pendelegasian wewenang tergantung dari keterampilan daripada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Ada seorang pemimpin yang pandai dalam mendelegasikan wewenang namun ada pula pimpinan yang tidak mau memberikan tanggung jawab dan wewenangnya.

Manullang, (2009:25) mengemukakan bahwa:

Pendelegasian adalah kegiatan seseorang untuk menugaskan stafnya/bawahannya untuk melaksanakan bagian dari tugas manajer yang bersangkutan dan pada waktu bersamaan memberikan kekuasaan kepada staf/bawahan tersebut, sehingga bawahan itu dapat melaksanakan tugas tugas itu sebaik baiknya serta dapat mempertanggung jawabkan hal-hal yang didelegasikan kepadanya

### **2. Pengertian Wewenang**

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

Menurut Hasibuan (2007:64), bahwa:

Wewenang adalah kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat atau tidak berbuat sesuatu, kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Selanjutnya Koswara (2002:23) menyatakan bahwa:

Wewenang atau kekuasaan dapat pula disebut sebagai otoritas dalam diartikan dalam dua dimensi, yaitu formal dan penerimaan. Berdasarkan teori formal, wewenang merupakan anugerah karena seseorang diberi, dilimpahi atau diwarisi kekuasaan untuk mengatur sesuatu. Pandangan ini beranggapan bahwa otoritas berasal dari masyarakat tingkat

tinggi dan secara hirarkis diturunkan sampai tingkat paling bawah

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa wewenang adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Wewenang merupakan perwujudan dari kekuasaan dalam menggunakan sumber daya yang boleh digunakan oleh pimpinan untuk menjalankan roda organisasinya, sehingga otoritas seorang pemimpin akan tampak dari seberapa besar wewenang yang diemban seorang pemimpin dan bagaimana hubungan dengan bawahannya.

### **3. Pengertian Pendelegasian Wewenang**

Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian oleh organisasi baik bawahan maupun atasan masalah pendelegasian wewenang. Dimana masalah pendelegasian wewenang ini ikut menentukan pula pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2007:68), bahwa; "Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator". Menurut Kesumnajaya (2010:45), pendelegasian wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu.

### **4. Pengertian Tanggung Jawab**

Tanggung jawab dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 1139) mempunyai arti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan). Nasution (2011: 48-49) tanggung jawab adalah kewajiban untuk memikul pertanggungjawaban dan hingga memikul kerugian (bila dituntut atau jika dituntut) baik dalam kaitan dengan hukum maupun dalam administrasi). Menurut Agus (2012:25) tanggung jawab adalah: "Orang yang bisa melakukan kontrol internal sekaligus internal bahwa suatu keyakinan bahwa ia boleh mengontrol dirinya dan yakin bahwa kesuksesan yang dicapainya adalah hasil usahanya sendiri"

Dengan demikian tanggung jawab erat kaitannya dengan kewajiban, kewajiban adalah sesuatu yang dibebankan terhadap seseorang. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja sesuai dengan kedudukannya. Tanggung jawab merupakan salah satu sikap manusia untuk melaksanakan

tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang seharusnya dia lakukan tanpa perlu mengalihkan kepada orang lain.

## **C. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 20 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi, jadi ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 20 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan angket). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menentukan rentang nilai, menentukan kategori penilaian, persentase, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji signifikansi.

## **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berikut penulis sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya:

### **1. Pendelegasian Wewenang oleh Camat di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya**

Untuk menjawab rumusan masalah pertama tentang pendelegasian wewenang oleh Camat di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya, pendelegasian wewenang oleh Camat di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya, diperoleh skor total 596, rata-rata skor untuk variabel X sebesar 42,57 berada pada kurang baik. Nilai persentase sebesar 44,81%, jika dikonsultasikan dengan kategori menurut Arikunto (2010:246) termasuk atau berada pada kategori cukup baik, artinya pendelegasian wewenang oleh Camat di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori cukup baik.

Dengan demikian dalam pendelegasian wewenang, Camat kurang melaksanakan tujuh asas pendelegasian wewenang menurut Hasibuan (2011:102), yang meliputi asas kepercayaan, asas delegasi atas hasil yang diharapkan, asas penentuan fungsi atau kejelasan tugas, asas rantai berkala, asas keseimbangan wewenang dan

tanggung jawab, asas pembagian kerja dan asas kemutlakan tanggung jawab.

## **2. Tanggung Jawab Pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya**

Untuk menjawab rumusan masalah kedua tentang tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya bahwa berdasarkan hasil rekapitulasi tentang tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya diperoleh skor total 705, rata-rata skor untuk variabel Y sebesar 50,36 berada pada cukup baik, jika dipersentasekan sebesar 53,00%, artinya tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya berada pada kategori cukup baik.

Dengan demikian dalam tanggung jawab, pegawai telah melaksanakan perilaku yang menentukan tanggung jawab menurut Hawari (2012:199), yaitu memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian dan menunjukkan kerjasama

## **3. Pengaruh Pendelegasian Wewenang oleh Camat terhadap tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya**

Setelah peneliti menganalisis variabel pendelegasian wewenang (X) serta variabel tanggung jawab pegawai (Y), selanjutnya dapat dibahas mengenai hasil jawaban untuk rumusan masalah ketiga (3), yaitu pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya. Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, maka terlebih dahulu menghitung hubungan variabel pendelegasian wewenang (X) dan variabel tanggung jawab pegawai (Y) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 16.00 for Window.

Korelasi *product moment* merupakan teknik pengukuran tingkat hubungan antara dua variabel yang datanya berskala interval. Angka korelasi yang disimpulkan dengan r. Angka r *product moment* mempunyai kepekaan terhadap konsistensi hubungan timbal balik. Metode analisis data korelasi *product moment* yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 16.00 for window.

Hasil perhitungan korelasi antara variabel pendelegasian wewenang (X) dan variabel tanggung jawab pegawai (Y) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.00 for window, korelasi *product moment* diperoleh nilai

korelasi *product moment* sebesar 0,724 antara pendelegasian wewenang dengan tanggung jawab pegawai. Koefisien korelasi sebesar 0,724 termasuk pada kategori kuat, jadi terdapat hubungan yang kuat antara pendelegasian wewenang dengan tanggung jawab pegawai.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendelegasian wewenang terhadap tanggung jawab pegawai akan digunakan teknik statistik, dengan menghitung besarnya koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan, maka dihitung koefisien determinasi menggunakan aplikasi SPSS versi 16.00 for window bahwa *R square* atau  $R^2$  menunjukkan nilai koefisien determinasi, diperoleh sebesar 0,525. Nilai tersebut kemudian di ubah dalam bentuk persen untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,525 atau 52,50%. Artinya 52,50% tanggung jawab pegawai dipengaruhi oleh pendelegasian wewenang. Apabila diinterpretasikan koefisien determinasi termasuk kategori tinggi/kuat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pendelegasian wewenang terhadap tanggung jawab pegawai sebesar 52,50%. Sedangkan sisanya sebesar 47,50 % adalah dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien determinasi sebesar 52,503% tersebut menunjukkan tingkat pengaruhnya adalah tinggi/kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila pendelegasian wewenang dilaksanakan dengan baik, maka tanggung jawab pegawai akan meningkat dan apabila pendelegasian wewenang dilaksanakan kurang baik, maka tanggung jawab pegawai akan rendah.

Selanjutnya untuk menjawab hipotesis yang penulis ajukan maka penulis membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan t test, atau membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,331. Dengan demikian untuk menjawab hipotesis yang penulis ajukan maka penulis membandingkan antara nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95 % dengan  $\alpha = 0,5$  dan untuk  $n = 19$  maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,860. Karena  $t_{hitung}$  sebesar 4,331 > dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,860. Maka hipotesis

Ho ditolak dan Ha diterima dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh pendelegasian wewenang terhadap tanggung jawab pegawai, dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas tentang pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap peningkatan tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya yaitu tinggi/kuat. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 52,50% termasuk kategori tinggi/kuat. Artinya tingkat pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap peningkatan tanggung jawab pegawai yaitu sebesar 52,50%. Dari hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,331 > dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,860. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya, dapat diterima. Artinya apabila pendelegasian wewenang oleh Camat dilaksanakan dengan baik, maka tanggung jawab pegawai akan meningkat dan apabila pendelegasian wewenang oleh Camat dilaksanakan kurang baik, maka tanggung jawab pegawai akan rendah.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendelegasian wewenang oleh Camat di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya dilaksanakan dengan kurang baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil angket diperoleh skor total 596, dengan rata-rata skor sebesar 42,57 termasuk kategori kurang baik, jika dipersentasekan sebesar 44,81%. Berdasarkan hasil observasi bahwa dalam pendelegasian wewenang, Camat kurang melaksanakan tujuh asas pendelegasian wewenang menurut Hasibuan (2011:102), yang meliputi asas kepercayaan, asas delegasi atas hasil yang diharapkan, asas penentuan fungsi atau kejelasan tugas, asas rantai berkala, asas keseimbangan wewenang dan tanggung jawab, asas pembagian kerja dan asas kemutlakan tanggung jawab.
2. Tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya adalah cukup baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil angket diperoleh skor total 705, dengan rata-rata skor sebesar 50,36 termasuk kategori cukup baik, jika dipersentasekan sebesar 53,00%. Berdasarkan hasil observasi bahwa dalam

tanggung jawab, pegawai cukup melaksanakan perilaku yang menentukan tanggung jawab menurut Hawari (2012:199), yaitu memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian dan menunjukkan kerjasama

3. Terdapat pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap peningkatan tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya yaitu tinggi/kuat. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 52,50% termasuk kategori tinggi/kuat. Artinya tingkat pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap peningkatan tanggung jawab pegawai yaitu sebesar 52,50%. Dari hasil uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,331 > dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,860. Dengan kata lain hipotesis yang penulis ajukan yaitu terdapat pengaruh pendelegasian wewenang oleh Camat terhadap tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya, dapat diterima. Artinya apabila pendelegasian wewenang oleh Camat dilaksanakan dengan baik, maka tanggung jawab pegawai akan meningkat dan apabila pendelegasian wewenang oleh Camat dilaksanakan kurang baik, maka tanggung jawab pegawai akan rendah.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Camat Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya sebaiknya lebih mengoptimalkan indikator-indikator yang pelaksanaannya seperti kurang berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan, kurang mendorong pegawai untuk lebih produktif, kurang efektifnya komunikasi dalam organisasi dan kurangnya wewenang yang didelegasikan seimbang dengan tanggung jawab.
2. Dalam meningkatkan tanggung jawab pegawai sebaiknya Camat Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya melakukan upaya meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan dengan cara diikutsertakannya pegawai dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia seperti pendidikan pelatihan, seminar, workshop dan lokakarya sehingga pegawai memiliki wawasan, keterampilan dan keahlian dalam bekerja dan melakukan pembinaan sikap disiplin kerja pegawai secara rutin.

3. Mengingat pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap tanggung jawab pegawai di Kantor Kecamatan Manonjaya Kabupaten Tasikmalaya, maka sebaiknya Camat Manonjaya terus lebih terfokus pada pelaksanaan pekerjaan, mendorong pegawai agar lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, lebih mengoptimalkan pelaksanaan komunikasi dan selalu memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan pegawainya yang pada akhirnya mampu mendorong adanya peningkatan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Wibowo. 2012. *Pendidikan Karakter Strategi Membangun Karakter Bangsa Berkepribadian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan Malayu S.P. 2011, *Manajemen Dasar: Pengertian Dan Masalah*, Jakarta, Bumi. Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*., Bandung, PT. Bumi Aksara
- Hawari, Aka. 2012. *Guru yang Berkarakter Kuat*. Jogjakarta: Laksana
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2005. Jakarta : Departemen. Pendidikan Nasional Balai Pustaka
- Kesumanjaya, Rifly. 2010. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*, Universitas Sumatera Utara : Medan
- Komarudin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kappa Sigma. Bandung
- Koswara, E. 2002. *Otonomi Daerah Untuk Demokratisasi dan Kemandirian Rakyat*, Jakarta. Sembradi Aksara Nusantara
- Manullang. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press
- Nasution Az, 2011. *Hukum Perlindungan Konsumen: Suatu Pengantar*. Diadit Media, Jakarta