



Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah

Fabio Cannavaro Hutagalung

STIE Al-Washliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
Pendelegasian Wewenang,,
Kemampuan Kerja,
Kinerja Pegawai

Keywords:
Delegation of Authority,
Work Ability,
Employee Performance.

Email :
fabiocannavaroh@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 34 (tiga puluh empat) orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 7,389 + 0,453X_1 + 0,350X_2$. Konstanta sebesar 7,389 menunjukkan bahwa apabila pendelegasian wewenang (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) bernilai 0, maka kinerja pegawai (Y) sebesar 7,389, dan apabila X_1 dan X_2 bernilai 1, maka kinerja pegawai menjadi 8,192. Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa pendelegasian wewenang memiliki nilai thitung 2,505 > ttabel 1,69552 dengan signifikansi $0,018 < 0,05$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemampuan kerja memiliki nilai thitung 2,632 > ttabel 1,69552 dengan signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji F diperoleh nilai Fhitung 11,091 > Ftabel 3,305, yang menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.

This study aims to determine whether there is an effect of delegation of authority and work ability on employee performance at the Tapan Nauli District Government Office, Central Tapanuli Regency. The sample in this study consisted of 34 employees of the Tapan Nauli District Government Office. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. The results of multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 7.389 + 0.453X_1 + 0.350X_2$. The constant value of 7.389 indicates that if delegation of authority (X_1) and work ability (X_2) are equal to 0, then employee performance (Y) is 7.389, and if X_1 and X_2 are equal to 1, then employee performance becomes 8.192. Based on the t-test results, delegation of authority has a t-value of 2.505 > t-table 1.69552 with a significance value of $0.018 < 0.05$, indicating a significant effect on employee performance. Work ability has a t-value of 2.632 > t-table 1.69552 with a significance value of $0.013 < 0.05$, indicating a significant effect on employee performance. Based on the F-test, the F-value is 11.091 > F-table 3.305, which means that delegation of authority and work ability simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Tapan Nauli District Government Office, Central Tapanuli Regency.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](#)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi sektor publik. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab menjadi indikator utama efektivitas organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, tetapi juga oleh sistem manajerial yang diterapkan dalam organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja merupakan dua faktor yang memiliki peranan penting. Pendelegasian wewenang adalah pelimpahan kekuasaan dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas tertentu. Pendelegasian yang efektif memungkinkan pimpinan lebih fokus pada fungsi manajerial strategis, sementara pegawai memperoleh kepercayaan untuk menjalankan tugas secara optimal. Sebaliknya, pendelegasian yang kurang tepat dapat menurunkan efektivitas kinerja karena pegawai tidak memiliki kejelasan tanggung jawab atau tidak diberikan

ruang untuk berkembang. Selain itu, kemampuan kerja pegawai menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan tugas. Kemampuan kerja mencakup pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penerapan prinsip the right man in the right place menjadi dasar penting agar setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensinya sehingga mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang belum sepenuhnya berjalan optimal. Pimpinan masih cenderung memusatkan pengawasan dan belum sepenuhnya memberikan kepercayaan kepada bawahan karena adanya keraguan terhadap kemampuan pegawai. Selain itu, terdapat indikasi penurunan sasaran kinerja yang disebabkan oleh ketidakpastian dalam penyelesaian tugas dan kurangnya disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan lapangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa hubungan antara pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja dengan kinerja pegawai perlu dikaji secara empiris untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan-temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa kedua variabel tersebut merupakan determinan penting dalam peningkatan kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan kondisi empiris dan dukungan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja dalam organisasi sektor publik. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan kerangka pemikiran yang dibangun, diajukan hipotesis bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan penyajian data dalam bentuk angka-angka, sedangkan metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fenomena yang diteliti. Dengan demikian, penelitian deskriptif kuantitatif dalam studi ini digunakan untuk menggambarkan secara objektif pengaruh pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan data numerik yang diperoleh dari kondisi nyata di lapangan.

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah yang beralamat di Jl. Sibolga–Barus, Tapanuli Tengah, Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung selama empat bulan, yaitu mulai April hingga Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 34 orang, terdiri dari 21 pegawai negeri sipil dan 13 pegawai honorer. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (total sampling), sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak 34 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa skor hasil kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai sebagai responden. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Instrumen penelitian disusun berdasarkan variabel yang diteliti, yaitu pendelegasian wewenang (X1), kemampuan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Pendelegasian wewenang diukur melalui indikator tugas, kekuasaan, tanggung jawab, penyelesaian tugas, latihan, dan pengawasan. Kemampuan kerja diukur melalui indikator keahlian dan keterampilan, tanggung jawab bekerja, kemampuan bekerja sama, ketepatan waktu, serta hasil kerja. Kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas pekerjaan,

kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Jumlah keseluruhan item pertanyaan sebanyak 30 butir, masing-masing variabel terdiri dari 10 item pernyataan.

Pengukuran menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, dengan skor 5 sampai 1 untuk pernyataan positif. Hasil pengolahan data kemudian diinterpretasikan berdasarkan nilai jenjang interval (NJI) sebesar 0,8, sehingga diperoleh kategori penilaian mulai dari sangat tidak baik hingga sangat baik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi literatur dan studi lapangan. Studi literatur dilakukan dengan menelaah berbagai referensi yang relevan dengan topik penelitian, sedangkan studi lapangan dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics 27.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total, dimana item dinyatakan valid apabila nilai korelasi $\geq 0,300$. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabilitas tinggi apabila nilai alpha berada di atas 0,70. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5%, uji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser dengan ketentuan nilai signifikansi di atas 0,05, serta uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance $\geq 0,01$ dan VIF ≤ 10 .

Analisis data dilakukan melalui analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Selain itu, dilakukan uji determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai serta uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan rangkaian metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan hasil analisis yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskripsi Karakteristik Responden

Analisis deskripsi karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil pegawai yang menjadi subjek penelitian, sehingga dapat membantu dalam memahami hasil analisis yang berkaitan dengan variabel pendelegasian wewenang, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini berjumlah 34 orang pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah yang diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 27 orang atau 79,41%, sedangkan perempuan sebanyak 7 orang atau 20,59%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah lebih banyak berjenis kelamin laki-laki. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 40–49 tahun sebanyak 14 orang atau 41,17%, diikuti oleh usia di atas 50 tahun sebanyak 9 orang atau 26,47%, usia 30–39 tahun sebanyak 6 orang atau 17,64%, serta usia 20–29 tahun sebanyak 5 orang atau 14,70%. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif dan matang secara pengalaman kerja.

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang atau 58,82%, diikuti oleh SMA/SMU sebanyak 9 orang atau 26,47%, Akademi sebanyak 4 orang atau 11,76%, dan Sarjana (S2) sebanyak 1 orang atau 2,94%. Tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan SMP maupun SD. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang secara teoritis dapat mendukung kemampuan kerja dan kinerja dalam organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 18 orang atau 52,94%, diikuti oleh masa kerja 5–10 tahun sebanyak 11 orang atau 32,35%, serta kurang dari 2 tahun sebanyak 5 orang atau 14,70%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang relatif lama, sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai di

Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah secara umum telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup baik terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis data merupakan proses mendeskripsikan dan menginterpretasikan temuan yang diperoleh dari jawaban responden untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Data dalam penelitian ini dikembangkan melalui penyebaran angket dan wawancara, serta didukung dengan observasi apabila terdapat hal-hal yang belum jelas. Dengan demikian, analisis dilakukan secara menyeluruh untuk memperoleh gambaran yang objektif mengenai kondisi nyata di lapangan.

Melalui observasi atau pengamatan langsung, peneliti melihat secara langsung situasi dan keadaan kerja pegawai sebagai bahan perbandingan dengan data yang diperoleh dari kuesioner dan wawancara. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa sistem kerja pegawai telah berjalan dengan baik dan terstruktur, sehingga tidak terlihat secara mencolok perintah langsung dari atasan kepada bawahan karena masing-masing pegawai telah memahami tugas dan fungsinya. Seluruh kegiatan operasional kantor berjalan sesuai dengan pembagian tugas yang telah ditetapkan.

Selain itu, analisis data juga dilakukan melalui wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab kepada pihak-pihak yang dapat memberikan informasi terkait variabel penelitian. Sebelum wawancara dilakukan, peneliti terlebih dahulu menyusun daftar pertanyaan yang relevan agar informasi yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diperoleh gambaran bahwa pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja memiliki peran penting dalam mendukung kinerja pegawai, terutama dalam memahami tugas dan fungsi masing-masing guna mencapai tujuan instansi.

Pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam hal inovasi untuk mencapai target instansi, kecepatan dan keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan, serta kemampuan membangun komunikasi yang baik dengan masyarakat. Selain itu, kerja sama antarpegawai, kemampuan individu, serta inisiatif dalam bekerja menjadi faktor penting dalam upaya mewujudkan Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai instansi yang unggul di lingkungan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Analisis Deskriptif Variabel

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif, yaitu untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik variabel yang diteliti, maka sebelum dilakukan analisis statistik inferensial terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel, yaitu pendelegasian wewenang (X1), kemampuan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden berdasarkan nilai rata-rata serta kategori penilaiannya.

Berdasarkan hasil tabulasi data variabel pendelegasian wewenang (X1), diperoleh total skor sebesar 1.521 dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,37. Mengacu pada kriteria interval penilaian, yaitu 4,2 s/d 5,00 dikategorikan sangat baik, maka variabel pendelegasian wewenang berada dalam kategori sangat baik. Secara rinci, seluruh item pernyataan memiliki nilai rata-rata di atas 4,2, kecuali satu item yang berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata 3,35, yaitu terkait kewajiban memberikan laporan dalam melaksanakan tugas. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai hak dalam mengambil keputusan setelah diberikan wewenang (4,64) serta kontribusi anggota tim terhadap keberhasilan tim (4,62). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa telah memperoleh pendelegasian wewenang yang jelas, memiliki hak dalam pengambilan keputusan, serta menyadari tanggung jawab atas wewenang yang diberikan.

Selanjutnya, pada variabel kemampuan kerja (X2) diperoleh total skor sebesar 1.488 dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,37. Berdasarkan interval penilaian yang sama, nilai tersebut juga berada pada kategori sangat baik. Seluruh item pernyataan memiliki rata-rata di atas 4,2, yang menunjukkan bahwa pegawai merasa mampu mengoperasikan fasilitas kerja, memahami sistem kerja, mencapai target, memecahkan masalah secara efektif dan efisien, serta bekerja sama dengan rekan kerja. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai kemampuan mengoperasikan fasilitas kerja dan pengaruh masa kerja dalam mengatasi masalah pekerjaan, masing-masing sebesar 4,56. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman dan kompetensi pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

Adapun pada variabel kinerja pegawai (Y), diperoleh total skor sebesar 1.461 dengan nilai rata-rata keseluruhan 4,42. Berdasarkan kriteria interval 4,2 s/d 5,00, variabel kinerja pegawai juga termasuk dalam kategori sangat baik. Seluruh item pernyataan memiliki nilai rata-rata di atas 4,2, dengan nilai tertinggi sebesar

4,52 pada pernyataan mengenai kemampuan mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain. Selain itu, indikator lain seperti ketepatan waktu, pencapaian target, komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja, serta kejujuran dalam bekerja juga memperoleh penilaian sangat baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti, yaitu pendelegasian wewenang (4,37), kemampuan kerja (4,37), dan kinerja pegawai (4,42), secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah sudah berjalan dengan optimal dan sejalan dengan tingkat kinerja pegawai yang juga tergolong sangat baik.

Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel pendelegasian wewenang, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai secara tepat dan konsisten. Uji validitas bertujuan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan instrumen dalam mengungkapkan apa yang hendak diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation menggunakan program SPSS versi 27. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0,30 pada taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap 30 butir pernyataan, yang terdiri dari 10 item untuk masing-masing variabel, seluruh item pada variabel pendelegasian wewenang (X1) memiliki nilai corrected item-total correlation antara 0,381 hingga 0,697, sehingga seluruhnya dinyatakan valid karena berada di atas standar 0,30. Pada variabel kemampuan kerja (X2), nilai corrected item-total correlation berada pada rentang 0,519 hingga 0,675, dan seluruh item juga dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel kinerja pegawai (Y), seluruh item memiliki nilai corrected item-total correlation antara 0,410 hingga 0,601, sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi dan stabilitas alat ukur dalam mengumpulkan data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Status
Pendelegasian wewenang (X1)	34	10	0,735	Reliabel
Kemampuan Kerja (X2)	34	10	0,779	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	34	10	0,678	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian, variabel pendelegasian wewenang (X1) dengan 10 item pernyataan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,735, variabel kemampuan kerja (X2) dengan 10 item pernyataan memiliki nilai sebesar 0,779, dan variabel kinerja pegawai (Y) dengan 10 item pernyataan memiliki nilai sebesar 0,678. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan terbukti valid dan reliabel, sehingga layak digunakan dalam pengujian hipotesis dan analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,116 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.06827690
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.075
Test Statistic		.116
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.284
	99% Confidence Interval	Lower Bound .272
		Upper Bound .296

a. Test distribution is Normal.

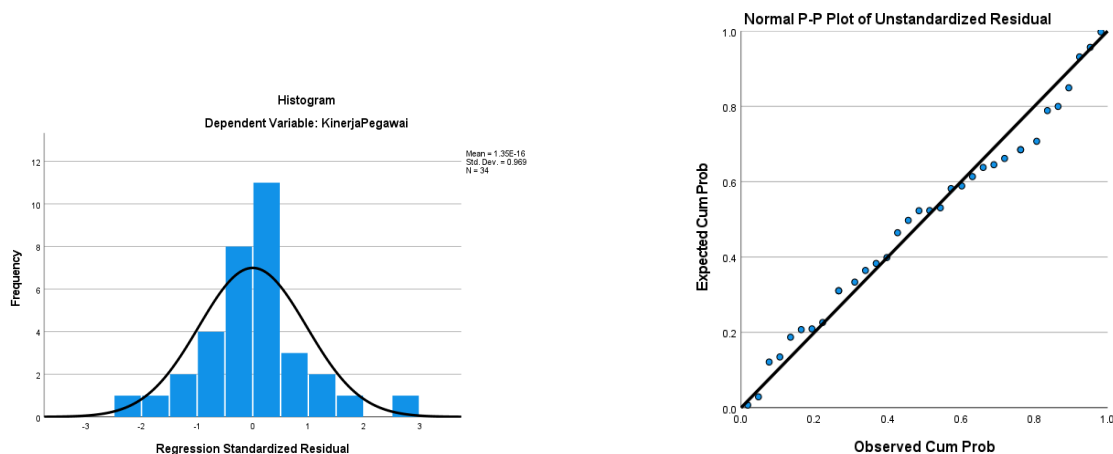
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Selain uji statistik, normalitas juga diuji melalui grafik Histogram dan Normal P-P Plot. Pada grafik histogram terlihat pola distribusi yang menyerupai kurva normal (membentuk lonceng). Pada grafik Normal P-P Plot, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Histogram dan Normal P-P Plot

Berdasarkan hasil pengujian melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh:

- Variabel Pendelegasian Wewenang (X1) memiliki nilai Tolerance 0,836 dan VIF 1,196.
- Variabel Kemampuan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance 0,836 dan VIF 1,196.

Karena nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson diperoleh:

1. Korelasi antara Pendelegasian Wewenang (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,536 dengan signifikansi 0,001. Nilai ini berada pada interval 0,40–0,59 sehingga termasuk kategori korelasi cukup tinggi dan bersifat positif.
2. Korelasi antara Kemampuan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,547 dengan signifikansi 0,001. Nilai ini juga berada pada interval 0,40–0,59 sehingga termasuk kategori korelasi cukup tinggi dan bersifat positif.
3. Korelasi simultan antara Pendelegasian Wewenang (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,646. Nilai ini berada pada interval 0,60–0,79 sehingga termasuk kategori korelasi tinggi dan menunjukkan hubungan positif.

Berdasarkan hasil Model Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,417 atau 41,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Pendelegasian Wewenang (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 41,7%, sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 7,389 + 0,453X1 + 0,350X2$$

Interpretasi persamaan regresi:

1. Konstanta sebesar 7,389 menunjukkan bahwa apabila variabel Pendelegasian Wewenang (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7,389.
2. Koefisien regresi Pendelegasian Wewenang (X1) sebesar 0,453 dengan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Pendelegasian Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Pendelegasian Wewenang akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,453 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Kemampuan Kerja (X2) sebesar 0,350 dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Kemampuan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,350 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pendelegasian Wewenang dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Peningkatan pada kedua variabel independen tersebut akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Derajat kebebasan (dk) ditentukan dengan rumus $n - k$, di mana $n = 34$ dan $k = 3$, sehingga $dk = 34 - 3 = 31$. Pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,69552.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 27, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Pendelegasian Wewenang (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,505 dengan nilai signifikansi 0,018. Karena $t_{\text{hitung}} (2,505) > t_{\text{tabel}} (1,69552)$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Kemampuan Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,632 dengan nilai signifikansi 0,013. Karena $t_{\text{hitung}} (2,632) > t_{\text{tabel}} (1,69552)$ dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen, yaitu pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja, terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pendelegasian wewenang (X1) dan kemampuan kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hipotesis yang digunakan adalah:

- Ho: Pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Ha: Pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diketahui jumlah sampel (n) = 34 dan jumlah variabel (k) = 3, sehingga:

- df pembilang = $k - 1 = 3 - 1 = 2$
- df penyebut = $n - k = 34 - 3 = 31$

Pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,305. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,091 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena $F_{\text{hitung}} (11,091) > F_{\text{tabel}} (3,305)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,646 (kategori tinggi), koefisien determinasi sebesar 41,7%, serta hasil uji t dan uji F yang membuktikan bahwa kedua variabel berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik pendelegasian wewenang dan kemampuan kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi diharapkan tetap mempertahankan dan meningkatkan sistem pendelegasian wewenang yang efektif, memberikan penghargaan atas prestasi, serta memperkuat kemampuan kerja melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan dan memperluas jumlah sampel agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan representatif.

REFERENSI

- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Binardi, A., 2018. *Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Tanjung Unggat Kota Tanjungpinang*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Edy, Sutrisno, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 27*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko.T.Hani. 2019. *Manajemen*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar .2018. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*, EDISI 2. Penerbitan, Jakarta : Rajawali pers
- Irianti Bakri 2022. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Jeneponto*. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 3 Nomor 5 Oktober 2022 Hal. 858–869
- Kintan Ayu Dhiya . 2021. *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan
- Kristifany Anastasia Lilir.2017. *Analisis Komunikasi Dan Pendelegasian Wewenang Dalam Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo)*. Emba Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2061 – 2069

- Koontz Harold · O'Donnel, Cyril · Weihrich, Heinz. 2017. Manajemen. Penerbit Erlangga Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-12, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Mangkuprawira dan Hubeis, 2017, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, Jakarta : Rineka Cipta.
- Mathis dan Jackson, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Pradnyana, I.G.G.O., Mahanavami, G.A., dan Widari, N.L.P.D. 2016. Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic di Kuta Badung. Jurnal Bisnis dan kewirausahaan.Vol.12No.1.<https://ojs.pnb.ac.id/index.php/GBK/article/view/31>. Di akses tanggal 23 November 2016
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah. 2017. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Siregar, Syofian. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif (Suwito, Ed.). Jakarta Timur : Prenada Media .
- Rivai, Veithzal., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. & Thimoty A. Judge (20118). Perilaku Organisasi. Jakarta, Salemba Empat.
- Situmorang, Syahrial Helmi & Muhammad Lutfi. (2018). Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi Ketiga, USU Press, Medan.
- STIE Al Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2025, Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutarto 2017. Dasar Dasar Organisasi Penerbit Universitas Gajam Mada Perss Yokyakarta
- Terry G.R dan L.W.Rue 2018 Dasar Dasar Manajemen PT.Bina Aksara Jakarta.
- Tambunan, Sofiana Yenni. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sibolga. Jurnnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN) Vol.1, No.4 Desember 2022. E-ISSN : 2963-766X ; P-ISSN : 2963-8712, Hal 174-187
- Widyandari, A. A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala. Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar.