

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu dan paling penting dalam mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat, terutama teknologi yang semakin banyak dirasakan manfaatnya yang telah mendorong fungsi tenaga manusia berperan dalam usaha mencapai hasil maksimal dan efisien. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis sebagai asset yang tidak ternilai dalam menentukan keberhasilan masa depan perusahaan, selain tanah, modal, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, dan lain-lain. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mau bekerja, memperhatikan wewenang yang diberikan dan waktu kerja atau disiplin kerja serta dituntut untuk memiliki

prestasi kerja dalam tugas yang diberikan perusahaan. Sebab jika karyawan tidak disiplin dan tanggung jawab wewenang disalah gunakan dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya.

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Efektivitas kerja pegawai berkaitan erat pula dengan tingkat produktivitas kerja para pegawai serta efisiensi sebab mempunyai hubungan satu sama lainnya dan saling berkaitan. Efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana pegawai tersebut bertanggung jawab atas wewenang yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan oleh pimpinan efektivitas kerja pegawai lebih ditekankan kepada ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Wewenang merupakan bagian dari setiap interaksi manajer-bawahan. Kadang manajer yang efektif jarang harus menggunakan wewenang formalnya untuk mempengaruhi para karyawan. Mereka bahkan sering tergantung pada cara-cara bujukan, pujian, keteladanan, himbauan, dan sebagainya. Tindakan tersebut di atas bertujuan agar bawahan mau melakukan perintah atasan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Penggunaan wewenang secara bijaksana merupakan faktor kritis bagi efektifitas organisasi. Wewenang formal harus didukung dengan dasar kekuasaan dan pengaruh informal. Seorang manajer perlu menggunakan lebih dari

wewenang resminya untuk mendapatkan kerjasama mereka, selain juga tergantung pada kemampuan ilmu pengetahuan, pengalaman dan kepemimpinan mereka untuk mencapai tujuan.

Pendelegasian wewenang merupakan suatu proses serah terima tugas, atau tanggung jawab dalam sebuah organisasi dari atasan terhadap bawahan. Pendelegasian dilakukan dengan cara membagi tugas, kewenangan, hak, tanggung jawab yang di terapkan dalam suatu penjabaran/deskripsi tugas formil dalam organisasi. Menurut pendapat Hasibuan (2017:72) yang dimaksud pendelegasian wewenang (*delegation of authority*) adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* (pemberi wewenang) kepada *delegate* (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama *delegator*. Komponen yang mendasar dalam proses pendelegasian wewenang adalah penetapan hasil-hasil yang diharapkan, penentuan tugas dan tanggung jawab secara jelas untuk mencapai hasil yang telah di harapkan dan pertanggung jawaban hasil-hasil yang telah di capai. Maka dari itu efektivitas delegasi merupakan faktor utama yang membedakan pimpinan sukses dan yang tidak sukses.

Selain pendelegasian wewenang faktor lain yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi organisasi umumnya. Sebuah perusahaan harus membuat pencegahan-pencegahan agar para karyawan tersebut tidak melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan untuk mendorong para karyawan di sebuah perusahaan dapat terdorong untuk tidak melanggar aturan yang dilakukan dengan jenis disiplin lain yaitu disiplin

preventif. Hani Handoko (2014:18) disiplin *preventif* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu merupakan perusahaan swasta yang dikelola dengan hak guna usaha yang bergerak dibidang perkebunan khususnya kelapa sawit. PT. Eka Dura Indonesia salah satu anak perusahaan perkebunan dari grup PT. Astra Agro Lestari Tbk. Yang bertempat di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu Riau.

Bagi seorang pemimpin PT. Eka Dura Indonesia, kemampuan untuk menggerakkan karyawan atau bawahan untuk melakukan tugasnya dengan baik, menjadi hal yang fundamental agar tercapainya target kerja yang diinginkan. Setiap karyawan atau pegawai harus siap menghadapi berbagai pekerjaan dan tuntutan yang didelegasikan kepadanya. Saat seorang pimpinan memberikan tanggung jawab kepada pekerja, maka hal inilah yang harus dimanfaatkan pekerja agar dapat mengimprovisasi dan mengaplikasikan kemampuan yang dimilikinya. Tentu hal ini akan berdampak pada target kerja dan prestasi kerja seorang karyawan karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan pengamatan penulis, ada beberapa fenomena yang harus diperhatikan mengenai pelaksanaan Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab pada PT. Eka Dura Indonesia. Pegawai sering sekali diberikan kewenangan dan tanggung jawab yang harus dikerjakan akan tetapi tidak menerima perintah dari atasan secara langsung melainkan meminta pihak yang kurang berkapsitas

untuk menyampaikan adanya pendelegasian wewenang dan pemberian tanggung jawab sehingga pegawai sulit meyakini kebenaran informasi yang didapatkan.

Kemudian pegawai berharap pemberian tugas lebih adil dan merata pada masing masing divisi dan beban tanggung jawab pegawai bertambah karena merasa jarang menerima bimbingan langsung dari masing-masing atasan atas kejelasan perencanaan kerja, prosedur kerja, penetapan waktu penyelesaian tugas sehingga pegawai dapat memperkirakan tugas mana yang harus didahulukan dan menyelesaikan tugas-tugas penting lainnya agar sesuai dengan deadline yang ditetapkan.

Oleh sebab itu pimpinan harus memiliki sikap adil dan bijaksana dalam memberikan wewenang dan tanggung jawab sesuai kapasitasnya sehingga struktur, fungsi dan tugas dari organisasi yang sesungguhnya berjalan Efektif dengan semestinya.

Disiplin *Preventif* sangatlah penting dalam upaya agar karyawan dapat mematuhi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan. Sebagaimana dijelaskan dalam *Company Key Sukses Factor (CKSF)* dan *policy/activitymanagement* tahunan PT. Eka Dura Indonesia perusahaan ini bertujuan menjadi *roll made* atau percontohan bagi perkebunan swasta lainnya, dengan perkebunan kelapa sawit yang mempunyai produk berkualitas serta menguntungkan bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat. PT. Eka Dura Indonesia akan memberikan bukti bahwa perusahaan ini akan bisa menjadi *Roll Made* sesuai yang ditentukan. Mencapai kesuksesan ini maka karyawan PT. Eka Dura Indonesia harus memiliki disiplin *preventif* yang tinggi. PT. Eka Dura Indonesia telah membuat SOP untuk

disiplin *preventif* yaitu kepatuhan pada peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, efektifitas dalam bekerja dan kehadiran tepat waktu. Adapun SOP pengawasan dari Driver Teknik PT. Eka Dura Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Wajib mengisi absen yang telah disediakan ketika dilokasi kerja yang telah ditentukan.
2. Mengisi form lembur/ *overtime* dan ditanda tangan oleh user dilokasi.
3. Wajib datang tepat waktu ke lokasi yang dituju
4. Melaporkan / koordinasi mengenai kendaraan
5. Menjaga kerapian diri dan *attitude*
6. Menjaga kebersihan kendaraan operasional.
7. Merawat kendaraan/ mobil operasional
8. Menguasai mobil / kendaraan manual

Adapun bagian-bagian jabatan yang terdapat pada organisasi PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu saat ini adalah terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan
Hulu Berdasarkan Jabatan Tahun 2022

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Kepala Teknik	1
2	Kabag Operasional	2
3	Kabag Suport	2
4	Mandor 1 Operasional	1
5	Mekanik 1	3
6	Mandor 1 Transpor	1
7	Mandor Transpor	14
8	Mandor Operasional	4
9	Krani Operasional	1
10	Krani Workshop Teknik	2
11	Mekanik 2	21
12	Operator Alat Berat	31

13	Helper Mekanik	20
14	Pekerja Infrans	29
15	Driver Teknik	51
16	Tenaga Bongkar Muat	30
17	Helper Alat Berat	16
	JUMLAH	229

Sumber: PT. EDI, 2022

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan keseluruhan karyawan pada PT. Eka Dura Indonesia sebanyak 229 orang dan pada bagi driver teknik sebanyak 51 orang. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada karyawan bagian driver teknik PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu, yang mana tugas dari karyawan tersebut yaitu supir yang mengangkut sawit.

Berdasarkan dari survey awal, PT. Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu peneliti menemukan adanya karyawan yang kurang untuk meningkatkan efektivitas kerja yang sedang dijalankan, karyawan bekerja apa adanya seperti halnya pemimpin kurang perhatian terhadap karyawan, kurangnya pengarahan dan pengawasan pada saat bekerja, dan peneliti melihat kurangnya minat karyawan atas tanggung jawab atas pekerjaannya.

Dari permasalahan yang disebutkan, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan yang ada di PT. Eka Dura Indonesia dengan harapan dapat memperoleh solusi yang nantinya dapat diterapkan di Perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Disiplin Preventif terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Teknik pada PT. Eka Dura Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka secara khusus pembahasan penelitian yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut

- 1 Bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia?
- 2 Bagaimana pengaruh disiplin *preventif* terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia?
- 3 Bagaimana pengaruh pendelegasian wewenang dan disiplin *preventif* terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur nilai persentase pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia.
2. Untuk mengukur persentase disiplin *preventif* terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan mengukur pengaruh pendelegasian wewenang dan disiplin *preventif* terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan bagi pihak perusahaan dimana hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menyelesaikan masalah mengenai pendelegasian wewenang dan kedisiplinan karyawan agar terciptanya kinerja lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti

Untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan peneliti, dimanadengan adanya penelitian ini peneliti dapat mengetahui segala macam permasalahan yang di jumpai dilapangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber informasi maupun referensi bagi para peneliti berikutnya yang bermaksud mengadakan penelitian dengan permasalahan yang samakhususnya masalah disiplin kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

4. Secara akademik

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumbangan peneliti kepada akademik dan juga untuk melengkapi bahan perpustakaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bab ini dibagi menjadi lima bab dengan susunan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi kajian teori tentang pendelegasian wewenang, disiplin *preventif*, efektivitas kerja, hasil penelitian yang relevan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini penulis mengemukakan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian, dan teknik pengambilan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teori dalam bab 2, sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pendelegasian Wewenang

2.1.1.1 Pengertian Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang merupakan suatu proses serah terima tugas, atau tanggung jawab dalam sebuah organisasi dari atasan terhadap bawahan. Pendelegasian dilakukan dengan cara membagi tugas, kewenangan, hak, tanggung jawab yang diterapkan dalam suatu penjabaran/deskripsi tugas formil dalam organisasi.

Menurut pendapat Hasibuan (2017:72) yang dimaksud pendelegasian wewenang (*delegation of authority*) memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* (pemberi wewenang) kepada *delegate* (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator.

Menurut Nugroho (2017:56) delegasi wewenang dapat diartikan sebagai penugasan wewenang, kuasa dan tanggung jawab formal organisasi kepada orang lain yang ada didalam organisasi. Menurut Suprihanto (2018:72) Hambatan dalam pendelegasian wewenang disebabkan antara lain sebagai berikut:

1. Tidak percaya kepada oranglain. Ada seseorang pemimpin yang mempunyai sifat tidak percaya pada orang lain termasuk kepada anak buahnya sendiri. Akibatnya, bila ada pemimpin seperti ini, dia tidak akan bersedia menyerahkan tugas – tugasnya kepada pihak lain meskipun hanya sebagian saja.
2. Takut tersaingi. Ada pula seorang pemimpin yang tidak mau menyerahkan sebagian tugasnya kepada orang lain karena takut tersaingi, apalagi oleh bawahannya. Pemimpin seperti ini akan mempunyai anggapan bahwa dengan menyerahkan sebagian tugasnya kemungkinan besar bawahannya akan lebih mampu bila dibandingkan dengan dirinya. Jadi, jika hal ini terjadinya, akan mengurangi akan menurunkan kewibawaannya. Ini biasanya dialami oleh seseorang pemimpin yang memiliki tipe tidak atau kurang percaya diri.
3. Terlalu percaya pada diri sendiri. Adapun yang dimaksud adalah bahwa pemimpin tersebut terlalu percaya pada kemampuan diri sendiri secara berlebihan. Pemimpin seperti ini akan merasa bahwa semua tugas yang menjadi tanggungjawabnya akan mampu dikerjakannya sendiri tanpa bantuan oranglain. Mereka lupa bahwa manusia memiliki berbagai keterbatasan. Jadi, apabila pekerjaannya semakin banyak dengan masalah yang semakin kompleks, bukan keberhasilan yang akan diperoleh, melainkan sebaliknya, yaitu akan menjumpai kegagalan.

4. Takut untuk bertanggungjawab. Meskipun seseorang pemimpin telah mendelegasiakan wewenang kepada bawahannya, Tanggung Jawab itu tetap ada dipundak pemipin tersebut. Jadi apabila dalam pelaksanaan tugas terjadi kesalahan, pemimpin yang harus mempertanggung jawabkan, bukan bawahannya. Dengan adanya tanggung jawab yang tidak dapat dilimpahkan kepada orang lain. Menyebabkan ada diantara para pemimpin yang tidak tersedia atau enggan mendelegasikan wewenang kepada orang lain sebab merasa khawatir jangan-jangan terjadi kesalahan dalam penyelesaian tugas tersebut.

Yang di maksud dengan delegasi adalah penyerahan wewenang, tugas ataupun tanggung jawab. Jadi yang dimaksud dengan Pendelegasian Wewenang adalah suatu proses serah terima tugas, atau tanggung jawab dalam sebuah perusahaan atau organisasi dari atasan terhadap bawahan. Pendelegasian dilakukan dengan cara membagi tugas, kewenangan, hak, tanggung jawaban yang di tetapkan dalam suatu penjabaran/deskripsi tugas formil dalam organisasi.

2.1.1.2 Indikator Pendelegasian

Menurut Hasibuan (2017:70) 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 didalam 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 produktifitas dan juga meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melakukan tugas.

Menurut Suprihanto (2018:132) indikator tahapan pendelegasian wewenang adalah sebagai berikut :

1. Penugasan Pekerjaan

Seorang manager atau di sini disebut delegator harus dengan jelas mendefinisikan tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan oleh bawahannya. Kejelasan tugas dan hasil yang di harapkan harus menjadi langkah pertama dalam mendelegasikan wewenang.

2. Menciptakan Tanggung Jawab dan Akuntabilitas

Proses pendelegasian wewenang tidak hanya sebatas pada pembagian wewenang dan kekuasaan dari atasan ke bawahannya.

2.1.2 Disiplin *Preventif*

2.1.2.1 Pengertian Disiplin *Preventif*

Hani Handoko (2014:18) menjelaskan disiplin *preventif* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Mangkunegara (2014: 281) disiplin *preventif* yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.

Menurut Sondang P Siagian (2014:305) disiplin dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

1. Disiplin *preventif* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif adalah pegawai yang nyata-nyata telah melakukan ketentuan atas ketentuan yang berlaku atau gagal dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan dikenakan sanksi.

Tujuan pokok dari disiplin *preventif* ini adalah mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri. Dengan cara ini, pegawai berusaha menegakkan disiplin diri, tanpa harus pimpinan memaksanya.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Preventif

Menurut Hasibuan (2017:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan

terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika

adabawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat lebih efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerjakaryawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakintakut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisiplinerkaryawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha

menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Singodimedjo (2012:88), Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah:

1. Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja, serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2. Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan

kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

5. Bekerja Etis

Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

Menurut Robinns (2016:188), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang

kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.1.3 Efektivitas Kerja

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing – masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Steer (2015:203) efektivitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Silalahi (2017:128) mengungkapkan bahwa efektivitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit.

Menurut Mondy (2015:11), efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya. Menurut Namawi (2015:76) efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung suatu efek/akibat yang dikehendaki kalau seseorang

melakukan sesuatu yang memang dikehendakinya maka seseorang itu dikatakan efektif jika menimbulkan akibat atau mempunyai maksud sebagaimana dikehendakinya.

Dalam memaknai efektivitas kerja setiap karyawan memberi arti yang berbeda, sesuai sudut yang berbeda sesuai sudut pandang dan kepentingan masing-masing. Selanjutnya efektivitas organisasi merupakan kemampuan organisasi untuk merealisasikan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk beradaptasi dengan lingkungan dan mampu bertahan untuk tetap hidup.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka yang dimaksud efektivitas kerja pada penelitian ini adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Admosoeparto (2016:55) menyebutkan tolak ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan

Kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan profit, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan/atas. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

4. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat

rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

Indikator efektivitas kerja menurut Steers (2015:20) ada empat yaitu:

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang di dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau karyawan di perusahaan.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan

dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kebijaksanaan dan Praktik Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijaksanaan dan praktik manajemen dapat mempengaruhi atau merintangai pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijaksanaan dan praktik manajemen.

Indikator yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi menurut Tangkilisan (2013:129) adalah:

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan.

3. Produktivitas

Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

Manajer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5. Evaluasi Kerja

Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi apakah terlaksana baik atau tidak.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja.

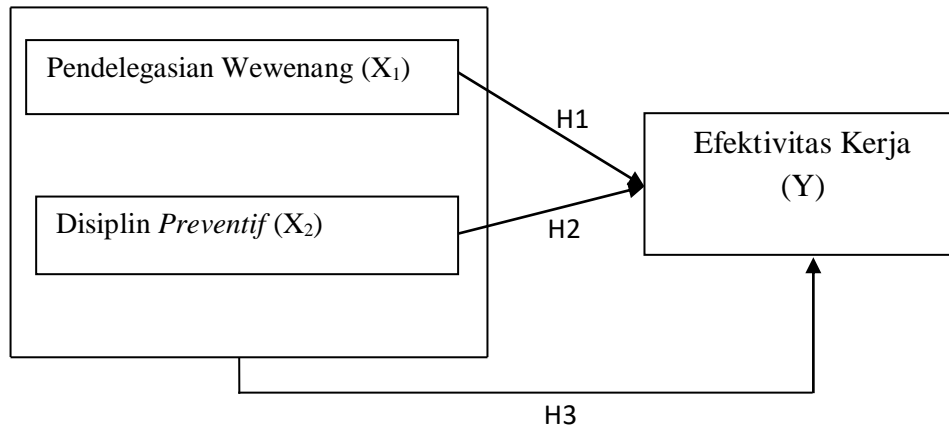
8. Perlengkapan dan Fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

2.2 Penelitian yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah dan Beti Nurbaiti (2019) dengan judul Pengaruh Pendelegasian Wewenang, Kompensasi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Dewi Permata Perkasa. Dengan hasil penelitian adalah menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pendelegasian wewenang sebagai variabel laten terhadap produktivitas kerja; terdapat pengaruh yang positif dari variabel laten kompensasi insentif terhadap produktivitas kerja; dan tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Karmila (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Tugas Pegawai Bagian Sekretariat Daerah (Studi Pada Kantor Bupati Kabupaten Gowa). Hasil menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas tugas pegawai. Pemberian tugas yang adil dan merata pada masing-masing bagian sehingga wewenang yang didelegasikan berjalan secara efektif.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Elok Rosyidatul Ummah (2019) dengan judul Pengaruh Pendelegasian, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Persada Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan pendelegasian (X1), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X3), lingkungan kerja (X4), terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Persada Indonesia.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah maka dalam penelitian ini dibuat hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga adanya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia
- H2: Diduga adanya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin *preventif* terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia
- H3: Diduga adanya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pendelegasian wewenang dan disiplin *preventif* terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun objek dari penelitian ini adalah PT. Eka Dura Indonesia. Yang berkedudukan di Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2014:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Eka Dura Indonesia yaitu 229 karyawan.

3.2.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:115) sampel merupakan tidak semua populasi yang diteliti hanya beberapa sebagian yang digunakan pada penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Pada penelitian ini metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu yang dibuat oleh peneliti sendiri, didasarkan pula pada ciri-ciri yang peneliti mengetahui sebelumnya. Dalam penelitian ini sebagai sampel yaitu seluruh karyawan bagian tehnik dengan jabatan Driver Teknik yaitu sebanyak 51 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan suatu fenomena data yang sedang berlangsung pada saat penelitian dilakukan.

Jenis data penelitian ini adalah data kualitatif. Menurut Sugiyono (2014:217) data kualitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme.

Sumber data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sugiyono (2014:233) data primer merupakan sumber data penelitian yang langsung memberikan data kepada pengumpul data yaitu berupa wawancara dan kuesioner pada PT. Eka Dura Indonesia.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengamati dan melaksanakan langsung terhadap obyek yang diteliti. Metode ini dilakukan dengan mengamati dan mempraktekkan kegiatan secara langsung.
2. Interview (wawancara) adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung kepada informan untuk memperoleh informasi yang diharapkan. Interview dilakukan terhadap PT. Eka Dura Indonesia dan responden.

3. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada informan untuk dijawabnya. Kuesioner dilakukan pada karyawan bagian Teknik PT. Eka Dura Indonesia.
4. Studi pustaka dengan melakukan pencarian buku-buku yang berhubungan dengan penelitian, karya-karya ilmiah maupun jurnal dan artikel.

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3.1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala pengukuran
Pendelegasian Wewenang	Pendelegasi wewenang dapat diartikan sebagai penugasan wewenang,kuasa dan tanggung jawab formal organisasi kepada orang lain yang ada didalam organisasi (Nugroho, 2017:56)	1. Penugasan penugasan 2. Menciptakan tanggung jawab dan akuntabilitas (Suprihanto, 2018:132)	Likert
Disiplin Preventif	Disiplin <i>preventif</i> yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan (Mangkunegara, 2014: 281)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2017:194)	Likert

Efektivitas Kerja	Efektivitas kerja adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi (Steer, 2015:203)	1. Pencapaian tujuan 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja 4. Tepatan waktu 5. Ketepatan kerja Admosoeprapto, 2016:55)	Likert
-------------------	--	--	--------

Sumber: Data diolah, 2022

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti untuk mengetahui dan mengukur pengaruh pendelegasian wewenang dan disiplin *preventif* terhadap efektivitas kerja karyawan bagian teknik pada PT. Eka Dura Indonesia. Dalam pengukuran peneliti menggunakan skala likert yang digunakan. Jawaban untuk setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai pencapaian yang positif sampai yang negatif yang dapat berupa kata-kata:

Tabel 3.2
Keterangan Skor Jawaban Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor Jawaban
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Deskriptif

Dalam menganalisis permasalahan yang akan dibahas penulis menggunakan teknik analisis sebagai berikut yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan Sugiyono (2014:74) yaitu sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Skorrata - rata}{SkorMaksimum} \times 100\%$$

Dengan kriteria capaian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Kriteria Capaian

Persentase Pencapaian	Kriteria
90% - 100%	Sangat Baik
80% - 89,99%	Baik
65% - 79,99%	Cukup Baik
55% - 64,99%	Kurang Baik
0% - 54,99%	Tidak Baik

3.7.2 Regresi Linear Berganda

3.7.2.1 Uji Asumsi

3.7.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji normalitas residual digunakan Grafik P-P Plot dikatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila item menyebar

jauh di garis diagonal dan tidak mengikuti arag garis diagonal (Ghozali, 2016: 156).

Normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel. Jika signifikansinya lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan bahwa distribusi data normal.

3.7.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksinya yaitu dengan cara menganalisis nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan VIF di bawah angka 10 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3.7.2.1.3 Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi

ke observasi lainnya. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, salah satunya yaitu uji Durbin-watson (*DW test*).

Mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson.

Kriteria dalam pengujian Durbin Watson yaitu(Sujarweni, 2016: 232) :

1. Jika $0 < d < dL$, berarti ada autokorelasi positif
2. Jika $4 - dL < d < 4$, berarti ada auto korelasi negatif
3. Jika $2 < d < 4 - dU$ atau $dU < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif
4. Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$, pengujian tidak meyakinkan.

Untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data

5. Jika nilai $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi autokorelasi

Run test juga merupakan bagian dari statistik *non-parametrik* dapat pula digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau *random*. *Run test* digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

Run test dilakukan dengan membuat hipotesis dasar, yaitu:

H_0 : residual (res_1) random (acak)

H_A : residual (res_1) tidak random

Dengan hipotesis dasar di atas, maka dasar pengambilan keputusan uji statistik dengan *Run test* adalah:

1. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti data residual terjadi secara tidak *random* (sistematis).

2. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti data residual terjadi secara *random* (acak).

3.7.2.2 Persamaan Regresi

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memakai metode analisis regresi linier berganda. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan model regresi linier berganda (*multiple linier regression method*), yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y : Efektivitas kerja
a : Bilangan konstanta
 X_1 : Pendelegasian wewenang
 X_2 : Disiplin *preventif*
 b_1 s/d b_2 : Koefisien regresi

3.7.2.3 Koefisien Korelasi dan Determinan (R^2)

Analisis determinan (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013: 97).

3.7.2.4 Pengujian Hipotesis

3.7.2.4.1 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikans dengan nilai α (5%) pada tingkat deraja 5%, pengambilan kesimpulanya dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.2.4.2 Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (masing-masing) dengan derajat keabsahan 5% pengambilan kesimpulanya dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig < α maka H_0 ditolak, artinya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai Sig < α maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.