

PENGARUH PELIMPAHAN WEWENANG TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA KARYAWAN HOTEL DI KABUPATEN LEBONG

Bill Sandy⁽¹⁾ Eti Arini ⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Bs4940470@gmail.com

ABSTRACT

The aims of study were to describe the effectiveness of employee work, the delegation of authority that has been running and to analyze the effect of the delegation of authority with the work effectiveness of the Hotel, Lebong Regency. This research was conducted at the Hotel, Lebong Bengkulu Regency. This research is analytical research with quantitative method using cross sectional approach. The populations were all employees of the Hotel, Lebong Bengkulu Regency as many as 50 people. The analysis method used the results of descriptive analysis, bivariate analysis and simple linear regression. The results showed that the work effectiveness described on all indicators of work effectiveness showed a good category. The delegation of authority that has been running at the Hotel, Lebong Regency, shows a good category. The delegation of authority has a positive and significant effect on the work effectiveness of the Hotel, Lebong Regency. Based on linear regression analysis, the hypothesis which states that the delegation of authority has a significant effect on work effectiveness is accepted. The conclusion of the study is that the delegation of authority affects the effectiveness of employees' work. Keywords: effectiveness, hotel, work, delegation and authority

Keywords: effectiveness, hotel, work, delegation and authority

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah menuntut adanya perubahan dalam segala bidang, salah satunya adalah bidang komunikasi pemasaran. Semakin tingginya tingkat persaingan di bisnis lokal maupun global dan kondisi ketidakpastian memaksa perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar mampu memenangkan persaingan di bisnis global. Dewasa ini persaingan bisnis perhotelan untuk memperebutkan pelanggan tidak lagi terbatas pada atribut fungsional jasa, melainkan sudah dikaitkan dengan fasilitas yang mampu memberikan citra khusus bagi pelanggannya. Pada tingkat persaingan yang makin kuat, fasilitas memberikan kontribusi menciptakan dan menjaga daya saing sebuah jasa.

Salah satu hotel yang terlibat dalam persaingan bisnis adalah Hotel Dinda Ceria yang terletak di Jalan, Kp. Jawa, Lebong. Penginapan ini dilengkapi dengan fasilitas penunjang seperti parkir, listrik air lancar, wifi, kamar mandi dalam, tempat tidur, lemari, TV, AC dan lainnya. Penginapan Dinda Ceria menawarkan harga yang murah dan bagus sehingga menjadi salah satu penginapan recommended dan banyak direkomendasikan sebagai penginapan yang bagus di Kabupaten Lebong.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan General Manager adalah Hotel Dinda Ceria pada akhir tahun 2021 biasanya hotel ini mencapai target hotel yaitu 81% dengan jumlah penghuni yang menginap sebanyak 77 kamar dari 82 kamar setiap harinya dan penggunaan *function room* yang digunakan untuk pelatihan serta *event* setiap harinya. Namun beberapa bulan terakhir penghuni hotel ini menjadi berkurang. Pihak hotel mengalami penurunan *revenue* hampir sebanyak 50 % dari biasanya. Dimana dari kamar yang berjumlah 82 room hanya mencapai 35-40 kamar yang terisi penuh setiap harinya, begitu juga dengan fasilitas *room* lainnya yang disediakan. Berikut daftar penghuni adalah Hotel Dinda Ceria Kabupaten Lebong dari Agustus 2021 – Desember 2021 bisa dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.

Jumlah Penghuni Hotel Dinda Ceria Kabupaten Lebong

Bulan dan tahun	Jumlah Kamar	Tingkat <i>Occupancy</i>
Juli 2021	2.286	52,9%
Agustus 2021	2.394	55,3%
September 2021	1.540	32,6%
Oktober 2021	2.390	55,3%
November 2021	1.095	26,3%
Desember 2021	1.376	31,8%

Sumber: Hotel Dinda Ceria Kabupaten Lebong, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa terjadi penurunan *occupancy* kamar pada bulan-bulan terakhir. Pada bulan November 2021 jumlah tamu hotel sempat mengalami kenaikan namun kembali mengalami penurunan pada bulan berikutnya. Penurunan ini disebabkan oleh persaingan dengan hotel lain yang mulai berdiri di Bengkulu. Keadaan ini ditambah dengan hotel pesaing lama yang memperbaharui bangunan hotelnya dengan menciptakan konsep hotel seperti bintang 3 tetapi dengan harga yang terjangkau. Selain itu, adanya penurunan tersebut juga disebabkan karena adanya efektifitas kerja karyawan Hotel Dinda Ceria Kabupaten Lebong juga menurun.

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hasibuan, 2018). 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 penyelesaian 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.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, efektifitas kerja karyawan Hotel Dinda Ceria Kabupaten Lebong dilakukan penilaian sebagai berikut. 1) Pelaksanaan kerja tidak tepat waktu sesuai target yang ditetapkan. Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa target waktu pelaksanaan kerja yang ditetapkan masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00 masih jauh dalam realisasi pencapaian; 2) 2. Pencapaian hasil belum tepat sesuai dengan kuantitas kerja yang diharapkan. Dengan kata lain, dalam menyelesaikan tugas target pencapaian belum sesuai dengan jumlah yang ditentukan; 3) Kualitas hasil kerja yang masih jauh dari harapan.

Hal ini biasa terlihat dari tingginya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan kerja, misalnya cara membereskan kamar tamu sering kali harus diulang.

Efektifitas kerja dapat terwujud apabila pelimpahan wewenang diterapkan dengan baik oleh pimpinan kepada para pegawai. Sutarto (2016) juga mengemukakan masalah yang umum terjadi dalam sebuah organisasi, seperti: para pejabat tidak mengetahui dan meyakini tujuan organisasi, adanya pembentukan satuan organisasi yang tidak berlandaskan pada pengembangan volume kerja, terjadinya perangkapan tugas pada satu bagian sedangkan di bagian lain terjadi kekosongan pekerjaan, sempitnya pelimpahan wewenang, dan masih banyak lagi. Salah satu sarana agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan struktur organisasi yang bersangkutan sehat dan efisien maka mereka harus melaksanakan asas-asas organisasi. Gibson dan Ivancevich (2015) menjelaskan bahwa keputusan pengorganisasian yang paling mempengaruhi kerja individual adalah pembagian kerja dan pelimpahan wewenang. Mendrofa (2018) menemukan bahwa pelimpahan wewenang dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan.

Handoko (2018) mengatakan bahwa “wewenang (*authority*) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah oranglain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa perlunya pendelegasian agar proses pelaksanaan kerja oleh pegawai dapat berjalan dengan efektif. Para pegawai akan bekerja dengan baik, disiplin dalam bekerja, tidak ada pemborosan waktu dan pekerjaan selesai tetap waktu sesuai target sehingga efektifitas kerja dapat terwujud dengan baik apabila pekerjaan tersebut dipercayakan kepada pegawai yang menanganinya dengan mendelegasikan pekerjaan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja dapat terwujud apabila pelimpahan wewenang diterapkan dengan baik oleh pimpinan kepada para pegawai.

Pelimpahan wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* (pemberi wewenang) kepada *delegate* (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama *delegator* (Hasibuan, 2018). Dengan adanya pelimpahan wewenang karyawan dapat melaksanakan aktivitas atau pekerjaannya dengan baik dan mengambil tindakan atau memutuskan suatu hal tanpa menunggu perintah atasan sehingga dapat mencapai efektivitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

hotel di Kabupaten Lebong mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal, untuk itu perlu dilakukan pelimpahan wewenang dari atasan kepada bawahannya. Bawahan memiliki wewenang dalam pekerjaannya maka mereka dapat bekerja dengan tenang, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan bekerja tanpa menunggu keputusan atasan. Dengan adanya pelimpahan wewenang yang baik maka pada akhirnya akan mampu menciptakan efektivitas kerja karyawan. Karyawan hotel di Kabupaten Lebong dalam menjalankan aktivitasnya tidak memiliki wewenang yang cukup untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang telah didelegasikan. Tanggung jawab karyawan terhadap tugas atau pekerjaan tersebut juga kurang. Karena karyawan dalam bekerja selalu menunggu keputusan dari atasan. Sehingga menganggap bahwa hanya atasan yang bertanggung jawab akan hasil dari tugas atau pekerjaan tersebut. Oleh karena itu jika karyawan diberikan wewenang untuk membuat keputusan dalam pekerjaannya maka karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar dan bekerja dengan maksimal.

METODE

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel di Kabupaten Lebong Bengkulu sebanyak 50 orang. Hotel di Kabupaten Lebong yang menjadi objek penelitian adalah hotel yang memiliki rating tertinggi di Kabupaten Lebong

antara lain hotel Dinda Ceria, hotel Asri Lebong, Reddoorz Lebong, hotel Bintang dan Lega hotel. Jumlah populasi dijelaskan tabel:

Tabel 2.
Populasi Hotel di Kabupaten Lebong

No.	Hotel	Jumlah Kayawan
1	Hotel Dinda Ceria	43 orang
2	Hotel Asri Lebong	51 orang
3	Reddoorz lebong	42 orang
4	Hotel Bintang	45 orang
5	Lega hotel	46 orang

Sumber: Hotel-hotel di Lebong

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode proporsional *sampling* dengan mengambil sampel 10 orang setiap hotel sehingga jumlah sampel sebanyak 50 responden.

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer (data asli) adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan cara penyebaran kuesioner, data ini yang nantinya akan dianalisis dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Observasi, adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis. Pengamatan yang dilakukan adalah dengan observasi secara partisipatif atau peneliti ikut menjadi partisipan/terlibat langsung dalam penelitian.
2. Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab secara langsung dengan responden maupun pihak-pihak lain yang terkait.
3. Kuisisioner atau dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden.

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner terstruktur yang berisi pertanyaan-pertanyaan dari variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur fenomena sosial, dalam penelitian fenomena sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi subvariabel. Kemudian subvariabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2017). Bentuk skala dalam daftar pertanyaan tertutup yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan standar skala 1 sampai 5.

Pengolahan data dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian yaitu mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) dengan cara mengolah setiap jawaban pertanyaan dari kuisisioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensinya dan persentasinya, kemudian dianalisa hasil data yang didapat (Sugiyono, 2017).

Untuk menjawab identifikasi masalah dilakukan penyusunan tabel frekuensi distribusi berdasarkan rata-rata skor totalnya. Kemudian rata-rata skor total tersebut akan dihubungkan dengan skala pengukurannya. Untuk menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban

kuisisioner dibagi jumlah pernyataan dikalikan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\sum X (\text{Nilai Responden})}{N (\text{Jumlah Skor})} = x (\text{Nilai Rata-rata})$$

(Sugiyono, 2017)

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor berikut ini : Nilai tertinggi = 5 Nilai terendah = 1. Kategori skala untuk masing-masing variabel dapat ditentukan sebagai berikut :

Tabel 3.
Skala Interval

Interval Nilai	Tingkat Hubungan
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik
1,80 - 2,59	Kurang Baik
2,60 - 3,39	Cukup Baik
3,40 - 4,19	Baik
4,20 - 5,00	Sangat Baik

Setelah itu dilakukan tehnik analisis data untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian maka dilakukan uji bivariate. Analisis bivariate menggunakan Korelasi Produk Moment untuk melihat hubungan antara variabel pelimpahan wewenang terhadap efektifitas karyawan. Jika signifikansi r hitung $< 0,05$ maka ada korelasi yang signifikan antara variabel pelimpahan wewenang terhadap efektifitas kerja karyawan.

Analisis *multivariate* menggunakan regresi linear sederhana. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pada variabel terikat untuk membentuk suatu model regresi. Metode analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini digunakan agar dapat diketahui apakah variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Model umum regresi berganda dijelaskan dalam persamaan (Gujarati, 2015)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

Dimana :

- α = konstanta
- β_1 = koefisien regresi
- X_1 = Pelimpahan wewenang
- e = *error*

HASIL

Tanggapan Responden tentang Pelimpahan Wewenang

Pengukuran pelimpahan wewenang dinilai dari delapan indikator. Data-data yang diperoleh dari responden berupa skor pertanyaan yang telah diajukan mengenai indikator pelimpahan wewenang dapat dilihat pada lampiran 3. Hasil diskripsi pelimpahan wewenang dilihat dari empat indikator antara lain tugas, kekuasaan, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu dan efisiensi dengan masing-masing dua item. Penilaian terhadap karyawan melakukan tugas sesuai dengan jabatan yang diemban sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 44 orang dan paling sedikit menjawab sangat tidak setuju yaitu 6 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 4,52 tergolong sangat baik karyawan dalam melaksanakan tugas.

Penilaian terhadap karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan job disk yang ditetapkan sebagian besar menjawab setuju yaitu 32 orang dan paling sedikit menjawab cukup setuju yaitu 18 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 3,64 tergolong baik dalam melakukan tugas sesuai job disk. Penilaian terhadap karyawan diberi hak untuk memutuskan segala sesuatu keputusan yang berhubungan dengan fungsinya sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 44 orang dan paling sedikit menjawab sangat tidak setuju yaitu 6 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 3,64 tergolong baik dalam memutuskan keputusan.

Penilaian terhadap hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan perintah kerja sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 44 orang dan paling sedikit menjawab sangat tidak setuju yaitu 6 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 3,64 tergolong baik dalam hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan perintah kerja. Penilaian terhadap karyawan melakukan tugas dengan hasil yang rapi sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 32 orang dan paling sedikit menjawab setuju yaitu 18 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 3,64 tergolong baik untuk tugas dengan hasil yang rapi.

Penilaian terhadap karyawan melakukan pekerjaan dengan waktu yang efisien sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 32 orang dan paling sedikit menjawab setuju yaitu 18 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 3,64 tergolong baik pekerjaan secara efisien. Penilaian terhadap karyawan melakukan tugas dengan baik dalam meningkatkan produktivitas sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 32 orang dan paling sedikit menjawab setuju yaitu 18 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 3,64 tergolong baik terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan jawaban responden tentang seluruh indikator pelimpahan wewenang menunjukkan kategori baik dengan rata-rata 3,75. Hasil penilaian menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang memiliki jawaban sangat setuju tersebut menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang cenderung baik dikarenakan adanya pelimpahan wewenang di Hotel Dinda Ceria di Bengkulu dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang sudah baik dilakukan. Hal itu dikarenakan karyawan mengikuti SOP dalam melaksanakan pekerjaan dan senantiasa mengikuti peraturan yang ada, ada penghargaan, pimpinan memberikan arahan yang sesuai dengan sehingga tercipta integritas yang baik.

Tanggapan Responden Tentang Efektifitas Kerja

Pengukuran efektifitas kerja dinilai dari enam indikator. Data-data yang diperoleh dari responden berupa skor pertanyaan yang telah diajukan mengenai indikator efektifitas kerja dapat dilihat pada penilaian efektifitas kerja yang dilihat dari enam item dengan tiga indikator. Penilaian terhadap karyawan mampu menyesuaikan diri dalam pekerjaan sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 32 orang dan paling sedikit menjawab setuju yaitu 18 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 4,64 tergolong sangat baik.

Penilaian terhadap karyawan mampu menyesuaikan dengan perubahan organisasi sebagian besar menjawab setuju yaitu 32 orang dan paling sedikit menjawab cukup setuju yaitu 18 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 4,64 tergolong baik.

Penilaian terhadap karyawan melakukan pekerjaan mengejar prestasi yang memuaskan sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 32 orang dan paling sedikit menjawab setuju yaitu 18 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 4,64 tergolong sangat baik. Penilaian terhadap karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi pekerjaan yang sudah dilakukan sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 44 orang dan paling setuju yaitu 6 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 4,88 tergolong sangat baik.

Penilaian karyawan menyukai pekerjaan yang diberikan hotel sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 32 orang dan paling sedikit menjawab setuju yaitu 18 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 4,64 tergolong baik. Penilaian terhadap karyawan puas kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar menjawab sangat setuju yaitu 41 orang dan paling sedikit menjawab sangat tidak setuju yaitu 9 orang. Rata rata penilaian skor sebesar 3,64 tergolong baik.

Berdasarkan jawaban responden tentang seluruh indikator efektivitas kerja menunjukkan kategori sangat baik dengan rata-rata 4,51. Adanya efektivitas kerja di Hotel Dinda Ceria di Bengkulu dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa efektivitas kerja sudah baik dilakukan.

Analisis Bivariate

Analisis *Bivariate* dilakukan dengan alat analisis korelasi Kendals dikarenakan skala ordinal. Hasil Pengujian korelasi dijelaskan Tabel 4.

Tabel 4.

Hasil Analisis Korelasi

		Y	X
<i>Pearson Correlation</i>	Y	1,000	0,786
	X	0,786	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000
	X	,000	.
N	Y	50	50
	X	50	50

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.10 dijelaskan analisis korelasi yang menjelaskan hubungan antara pelimpahan wewenang terhadap efektivitas kerja. Hubungan antara pelimpahan wewenang terhadap efektivitas kerja dijelaskan r hitung 0,786 dan signifikansi 0,000 berarti pelimpahan wewenang memiliki hubungan yang kuat terhadap efektivitas kerja. Hubungan antara efektivitas kerja dijelaskan r hitung 0,786 dan signifikansi 0,000 berarti efektivitas kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap efektivitas kerja.

Uji Regresi Linear

Tabel 4.
Nilai Koefisien regresi dan Pengujian Hipotesis

Hiposkripsi	Variabel Bebas	Variabel Terikat	<i>Unstandardized Coefficients</i>	t-hitung	ρ -value	Keterangan
	Konstanta					
	Konstanta		6,022	5,167	0,000	-
1	Pelimpahan wewenang (X)	Efektivitas kerja (Y)	0,344	7,056	0,000	signifikan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan koefisien regresi maka dapat dijelaskan persamaan jalur berikut.

$$Y = 6,022 + 0,344X$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diartikan sebagai berikut.

- Konstanta sebesar 6,022 berarti jika variabel pelimpahan wewenang bernilai konstan maka efektivitas kerja sebesar 6,022
- Koefisien pelimpahan wewenang sebesar 0,344 berarti jika variabel pelimpahan wewenang bernilai konstan maka efektivitas kerja meningkat sebesar 0,344.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen yaitu pelimpahan wewenang terhadap variabel dependen yaitu efektivitas kerja. Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

Tabel 5.
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,876 ^a	0,719	0,713	1,045	1,998

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Ouput SPSS

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,876 menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk pelimpahan wewenang terhadap efektivitas kerja mempunyai hubungan tinggi. Sedangkan koefisien *R Square* sebesar 0,719 menunjukkan bahwa model persamaan regresi untuk pelimpahan wewenang terhadap efektivitas kerja mempunyai hubungan tinggi.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Hasil pengujian terhadap hiposkripsi yang diajukan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan pengujian koefisien regresi pada model regresi pada Tabel 4.11. Pengujian hiposkripsi dilihat dari nilai *p value* masing masing jalur. Jika nilai *p value* lebih kecil dari 0,05 maka hubungan antar variabel signifikan. Sebaliknya, jika nilai *p value* lebih besar dari 0,05 maka hubungan antar variabel tidak signifikan. Pengujian hiposkripsi dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,344 dengan nilai ρ -value 0,000 Hiposkripsi terbukti diterima karena nilai ρ -value $> \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa hiposkripsi yang menyatakan faktor pelimpahan wewenang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja diterima.

PEMBAHASAN

Hotel merupakan salah satu unsur terpenting dalam mata rantai kepariwisataan, maka dari itu dibutuhkan efektivitas kerja dan pelayanan hotel yang dapat meraih minat tamu dan membuat tamu lebih lama tinggal di hotel. Efektivitas kerja seseorang menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang ditetapkan. Di dalam efektivitas kerja terdapat pelayanan yang merupakan faktor yang tidak kalah penting. Persaingan yang ketat diberbagai bidang pekerjaan membuat manusia yang terlibat didalamnya ingin memberikan efektivitas kerja dan pelayanan yang terbaik bagi orang lain.

Berdasarkan jawaban responden tentang seluruh indikator efektivitas kerja menunjukkan kategori sangat baik dengan rata-rata 4,51. Adanya efektivitas kerja di Hotel Dinda Ceria di Bengkulu dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa efektivitas kerja sudah baik dilakukan.

Efektivitas kerja karyawan hotel dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Pembagian kerja tentunya terkait dengan kemampuan kerja setiap karyawan dalam penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan khususnya meningkatkan kinerja hotel.

Berdasarkan jawaban responden tentang seluruh indikator pelimpahan wewenang menunjukkan kategori baik dengan rata-rata 3,75. Hasil penilaian menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang memiliki jawaban sangat setuju tersebut menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang cenderung tinggi dikarenakan adanya pelimpahan wewenang di Hotel Dinda Ceria di Bengkulu dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Hasil jawaban responden yang menyatakan sangat setuju menunjukkan bahwa pelimpahan wewenang sudah baik dilakukan. Menurut Nugroho (2017), pelimpahan wewenang dapat diartikan sebagai penugasan wewenang, kuasa dan tanggungjawab formal organisasi kepada orang lain yang ada didalam organisasi. Pelimpahan wewenang adalah proses serah terima tugas, atau tanggung jawab dalam sebuah organisasi dari atasan terhadap bawahan.

Pelimpahan wewenang merupakan penugasan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan. Dengan adanya pelimpahan wewenang berarti semua keputusan tidak tersentralisasi pada pimpinan puncak. Komponen yang mendasar dalam proses pelimpahan wewenang adalah penetapan hasil-hasil yang diharapkan, penentuan tugas dan tanggung jawab secara jelas untuk mencapai hasil yang telah diharapkan dan pertanggungjawaban hasil-hasil yang telah dicapai.

Berdasarkan hasil analisis korelasi yang menjelaskan hubungan antara pelimpahan wewenang terhadap efektivitas kerja. Hubungan antara pelimpahan wewenang terhadap efektivitas kerja dijelaskan r hitung 0,848 dan signifikansi 0,000 berarti pelimpahan wewenang memiliki hubungan yang kuat terhadap efektivitas kerja. Hubungan antara efektivitas kerja dijelaskan r hitung 0,848 dan signifikansi 0,000 berarti efektivitas kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan analisis regresi linear menunjukkan hipotesis dilihat dari koefisien beta (β) sebesar 0,344 dengan nilai p -value 0,000 Hipotesis terbukti diterima karena nilai p -value $> \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan faktor pelimpahan wewenang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja diterima.

Hal ini konsisten dengan pendapat Hoque (2011) dimana pelimpahan wewenang berpengaruh efektivitas kerja pegawai dengan cara pemimpin harus bisa mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pegawainya. sebagai pimpinan, sebagian tugasnya bisa

dikerjakan oleh bawahannya sesuai dengan kepercayaan yang diberikan sehingga tugas dan pekerjaan tersebut dapat selesai sesuai target waktu yang telah ditentukan, tugas dan pekerjaan pengelolaan administrasi dapat dikerjakan dengan efisien dan efektif, dan terjalannya koordinasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan dalam melaksanakan tugas pengelolaan administrasi.

Pengaruh pelimpahan wewenang dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan hotel baik dalam pelaksanaan pekerjaan yang sedang berlangsung atau pekerjaan dimasa yang akan datang sesuai dengan tugas yang diemban dalam suatu organisasi/instansi pemerintahan. Disamping itu, pimpinan hotel langsung memiliki peranan yang sangat penting dalam menyelesaikan masalah yang dialami oleh karyawan hotel dalam menjalankan hotel gar dapat berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut.

- a. Efektifitas kerja karyawan hotel di Kabupaten Lebong dideskripsikan berdasarkan jawaban responden tentang seluruh indikator efektivitas kerja menunjukkan kategori baik. Adanya efektivitas kerja di Hotel Dinda Ceria di Bengkulu dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden yang umumnya menjawab sangat setuju atas variabel efektivitas kerja.
- b. Pelimpahan wewenang yang sudah berjalan hotel di Kabupaten Lebong berjalan baik dari berdasarkan jawaban responden tentang seluruh indikator pelimpahan wewenang menunjukkan kategori baik . Hasil penilaian menunjukkan pelimpahan wewenang cenderung tinggi.
- c. Pelimpahan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja hotel di Kabupaten Lebong. Berdasarkan analisis regresi linear menunjukkan hipotesis yang menyatakan faktor pelimpahan wewenang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Jammal, Hamdan Rasheed, Akif Lutfi Al-Khasawneh, Mohammad Hasan Hamadat.2015. *The Impact Of The Delegation Of Authority On Employees' Performance At Great Irbid Municipality: Case Study International Journal of Human Resource Studies*. 2015, Vol. 5, No. 3
- Asrima .2010.*Pengaruh Sistem Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Mopoli Raya Medan.Universitas Sumatera Utara*
- Creswell, John W. 2018. *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Method Approached*. California. Sage Publication,
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 2015, Organisasi, alih bahasa Nunuk Adiami, edisi ke 8, Jakarta, Binarupa Aksara
- Habe, Hazairin. 2008. Pengaruh Pendelegasian Wewenang dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT.Telekomunikasi Indonesia Persero. Cabang Lampung.Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. *International Journal of Human Resource Studies*,Vol. 5,No.3:48-69

- Hasibuan, S.P Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara*
- Hasibuan,Melayu.2017. *Manajemen Sumber daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara*
- Hoque, Zahirul. 2011. The Relations Among Competition, Delegation, Management Accounting Systems Change And Performance: A Path Model. *Advances In Accounting, Incorporating Advances In International Accounting* 27 (2011) 266 –277
- Kholisa, Nur. 2012. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Kerja Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*,Vol.1,No.1:1-5
- Lovenda Ekty 2019.Pengaruh Pendelegasian wewenang dan Tanggung jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.JIMBI. Vol.1 No. 1 Hal.1-14
- Mendrofa, Yupiter.2021. Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli. *JAM PEMBNAS*, Vol. 4 Nomor 1 Desember . Hal. 21-33
- Misnawati.2016.Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara.*Journal Ilmu Administrasi Negara* Vol.4,No.1: 2592-2604
- Mustari,Mohammad.2011.Nilai Karakter .Yogyakarta:Laks Bang PRESSindo Nugroho,Dian Ari.2017.Pengantar Mnajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba.Malang:UB Press
- Muttaqin, Galih Fajar.2018. Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas kerja Organisasi *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*. Vol.11 No.2, Oktober 2018 Hal. 159 – 176
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta Media Komputindo Gramedia.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nugroho, Dian Ari. 2017.Pengantar Mnajemen untuk Organisasi Bisnis, Publik dan Nirlaba.Malang:UB Press
- Onsardi, O., & Fintahiasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pakaya, S. 2021.Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2.2., 88–100. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v2i2.67>
- Pangastuti, Sartika Dyah. 2018. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta*. November, 2013. JUPE UNS, Vol. 2, No. 2, Hal 26 s/d 36

- Sartika Dyah Pangastuti, 2018. Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta. November. *JUPE UNS*, Vol. 2, No. 2, Hal 26 s/d 36
- Shah, S. G. M., & Kazmi, A. B. (2020). The Impact of Delegation of Authority on Job Satisfaction, Job Performance and Organizational Growth at Higher Educational Institutions in Sindh. *Global Social Sciences Review*, V(III), 32-45. [https://doi.org/10.31703/gssr.2020\(V-III\).04](https://doi.org/10.31703/gssr.2020(V-III).04)
- Siagian, Sondang., P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi. Pertama.. Jakarta: Binapura Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung; Alfabeta
- Syahputra, Rahmad. 2021. Analisis Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas kerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, [S.l.], v. 1, n. 01, may Available at: <<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/1389>>. Date accessed: 19 feb. 2022.
- Ubaidillah H.2020. Analisa Pengaruh Pendelegasian Sebagian Kewenangan Bupati Terhadap Efektivitas Efektivitas kerja Kecamatan di Kabupaten Sidoarjo. *JBMP*. 6:2.doi: 10.21070/jbmp.v6i2.940
- Ugoani, John, (2020) Effective Delegation and Its Impact on Employee Performance (August 4, 2020). *International Journal of Economics and Business Administration* Vol. 6, No. 3, 2020, pp. 78-87, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3666808>