**PENGARUH PENDELEGASIAN KEWENANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CIBEUNYING KIDUL KOTA BANDUNG**

**(Studi Implementasi Kebijakan Pendelegasian Kewenangan Peraturan WaliKota Bandung Nomor 185 Tahun 2015 Tentang Pendelegasian Sebagian Urusan WaliKota Bandung kepada Camat dan Lurah)**

**THESIS**

**Diajukan Dalam Rangka Memenuhi Syarat Ujian Sidang Thesis Guna**

**Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (M.AP)**

**Pada Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Publik**

**Konsentrasi Kebijakan Publik**

**Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

****

**Oleh :**

**Komarudin**

**148010063**

**PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN PUBLIK**

**PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2016**

**PENGARUH PENDELEGASIAN KEWENANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CIBEUNYING KIDUL KOTA BANDUNG**

**(Studi Implementasi Kebijakan Pendelegasian Kewenangan Peraturan WaliKota Bandung Nomor 185 Tahun 2015 Tentang Pendelegasian Sebagian Urusan WaliKota Bandung kepada Camat dan Lurah)**

**Oleh : Komarudin**

# *ABSTRAK*

Pendelegasian kewenangan merupakan unsur penting dalam suatu organisasi sebagai bagian dari dimensi administrasi dimana dalam hal ini Implementasi Kebijakan Pendelegasian Kewenangan belum memberikan pengaruh yang optimal, sehingga kinerja pegawai pada organisasi Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung rendah. Oleh karenanya tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengkaji dan menganalisa besarnya pengaruh Prinsip-prinsip Pendelegasian Kewenangan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dengan menggunakan teknik sampling sensus maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 39 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibeunying Kidul kota Bandung dengan besar pengaruh sebesar 77.6%. Prinsip berdasarkan hasil yang diperkirakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip definisi fungsional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip kesatuan komandoberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip Tanggung Jawab yang penuh berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

*The delegation of authority is an important element in an organization as part of the administrative dimension in which case the delegation of Policy Implementation Authority has not given an optimal effect, so that the performance of employees in the organization District of Cibeunying Kidul Bandung low. Therefore the purpose of this study was to review and analyze the influence of Principles of Delegation of Authority on employee performance at the District Office Cibeunying Kidul Bandung.*

*The method used in this research is survey method with descriptive research. The population in this study is the District Office Employee Cibeunying Kidul Bandung using census sampling techniques, the number of samples studied as many as 39 people. Data analysis technique used is path analysis.*

*The results showed that there are significant simultaneously between the delegation of authority to the performance of employees in the district of Bandung Cibeunying Kidul with large effect of 77.6%. The principle is based on the results predicted significant effect on employee performance. The principle of the functional definition of significant influence on employee performance. Position Hierarchy sequence based on the principle of a significant effect on the performance of employees. The principle of delegated authority gradually significant effect on employee performance. The principle of unity of command significant influence on employee performance. Responsibility Principle is full of significant influence on employee performance. The principle of balance between authority and responsibility of a significant effect on the performance of employees at the district office Cibeunying Kidul Bandung.*

**PENDAHULUAN**

Paradigma Pemerintahan di Indonesia menjadi Desentralistik dari sebelumnya Sentralistik. Perubahan ini terjadi sejak diadakannya Amandemen Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Amandemen kedua, yaitu Pasal 18 ayat (2), “Pemerintah Daerah Provinsi, Daerah Kabupaten dan Kota mengatur danmengurus sendiri urusan Pemerintahan menurut asas Otonomi dan Tugas Pembantuan”. Dari sini dapat diambilpengertian bahwa Pemerintah Daerah baik Provinsi, Kota maupun Kabupaten mempunyai kebebasan dalam menyelenggarakan pemerintahan di daerahnya masing-masing.

Pergeseran peran tersebut menuntut adanya organisasi-organisasi sebagai bentuk pengelompokan sosial yang paling rasional dan efisien. Masyarakat merupakan pengelompokan dan berlangsungnya interaksi manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Karena pada dasarnya manusia dilahirkan di dalam organisasi, dididik melalui organisasi danhampir sebagian besar masa hidup dan bekerja untuk kepentingan organisasi, bahkan matipun melalui organisasi.

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam struktur dan kordinasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi ideal adalah sebuah birokrasi yang aktivitas dan tujuan dipikirkan secara rasional serta pembagian tugas dan wewenang dinyatakan dengan jelas. Menurut Hasibuan (2007:64):

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

 dan menurut Hasibuan (2007:68):

Pendelegasian wewenang adalah memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh *delegator* (pemberi wewenang) kepada *delegate* (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama *delegator*.

Berkaitan dengan pendelegasian terdapat tiga unsur yaitu tugas, kekuasaan, dan pertanggungjawaban (Hasibuan, 2007:72).

1. Tugas, adalah pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang pada suatu jabatan tertentu. Dengan adanya tugas maka akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.
2. 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 mengambilsebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.
3. Pertanggungjawaban, adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya. Tanggung jawab merupakan hal terpenting dalam menjalankan suatu wewenang perusahaan karena dengan tanggung jawab seorang karyawan dapat memberikan laporan atau pertanggungjawaban suatu keputusan yang telah diambil.

Selanjutnya sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 221 ayat (2) Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 19Tahun 2008 Pasal 15 ayat (5) disebutkan Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang Camat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati/Walikota berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini.

Melalui Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung, maka dapat dijadikan dasar hukum dalam menyusun kewenangan yang didelegasikan Walikota kepada Camat dilingkungan Pemerintah Kota Bandung. Dalam pendelegasian kewenangan Walikota kepada Camat perlu ditentukan batasan-batasan kewenangan yang didelegasikan sehingga jelas kewenangan apa saja yang dapat didelegasikan. Sebagai Daerah Otonom Walikota dipandang perlu melaksanakan pendelegasian sebagian wewenang kepada Camat di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Karena itu Pemerintah Kota Bandung mengeluarkan Peraturan WaliKota Bandung Nomor 870 Tahun 2011 sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan WaliKota Bandung Nomor 185 Tahun 2015 Tentang Pendelegasian Sebagian Urusan WaliKota Bandung kepada Camat dan Lurah.

Urusan Walikota yang dilimpahkam kepada Camat dan Lurah mencakup 24 (dua puluh empat) Bidang Urusan sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung. Bidang Urusan 24, jumlahnya sama antara Peraturan WaliKota Bandung Nomor 870 Tahun 2011 sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan WaliKota Bandung Nomor 185 Tahun 2015.

Revisi Peraturan WaliKota Bandung Nomor 870 Tahun 2011 menjadi Peraturan WaliKota Bandung Nomor 185 Tahun 2015, menambah beberapa rincian urusan yang dilimpahkan kepada Camat dan Lurah. Pada Peraturan WaliKota Bandung Nomor 870 Tahun 2011 terdapat 24 Bidang, 81 Urusan Daerah, Rincian Urusan yang dilimpahkan ke Kecamatan 131 Urusan dan Rincian Urusan yang dilimpahkan ke Kelurahan121 Urusan.

Sedangkan pada Peraturan WaliKota Bandung Nomor 185 Tahun 2015, ada penambahan Rincian urusan dengan data sebagai berikut: 24 Bidang (tetap), 81 Urusan Daerah (tetap), Rincian Urusan yang dilimpahkan ke Kecamatan 167 Urusan (bertambah)dan Rincian Urusan yang dilimpahkan ke Kelurahan159 Urusan (bertambah).

Rincian Urusan yang dilimpahkan ke Kecamatan 167 Urusan, bertambah 36 Rincian Urusan dan Rincian Urusan yang dilimpahkan ke Kelurahan 159 Urusan bertambah 38 Rincian Urusan.

Banyaknya rincian urusan yang menjadi dilimpahkan oleh Walikota kepada Camat selama ini belum diimbangi dengan pemenuhan kualitas pegawai yang handal, sarana dan prasarana. Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya mengalami beberapa hambatan terutama dalam optimalisasi kinerja pegawai kecamatan. Kinerja Pegawai dimaksudkan sebagai kegiatan organisasi dalam mengukur hasil kerja pegawainya yang lazim disebut kinerja/*performance*, yaitu bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan dan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi atau Kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.

# OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Obyek penelitian merupakan wilayah atau daerah penelitian dimana peneliti melakukan penelitian. Obyek penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1987 mengenai Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Bandung dan Kabupaten Bandung. Selanjutnya, dikeluarkan Perda Kota Bandung No. 06 Tahun 2006 tentang Pemekaran dan Pembentukan Wilayah Kerja Kecamatan dan kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung, Kecamatan Cibeunying Kidul membawahi 6 Kelurahan yaitu:

* 1. Kelurahan Padasuka
	2. Kelurahan Cikutra
	3. Kelurahan Cicadas
	4. KelurahanSukamaju
	5. KelurahanPasirlayung
	6. Kelurahan Sukapada

Kecamatan Cibeunying Kidul merupakan salah satu bagian wilayah administrasi Kota Bandung dengan memiliki luas lahan sebesar 512,34 Ha. Koordinat 107 38’14,272” E (BT) 6 58’59,365” S (LS). Secara geografis Kecamatan Cibeunying Kidul memiliki bentuk wilayah datar/ berombak sebesar 90% dari total keseluruhan luas wilayah. Ditinjau dari sudut ketinggian tanah, Kecamatan Cibeunying Kidul berada pada ketinggian 500 m diatas permukaan air laut. Suhu maksimum dan minimum di Kecamatan Cibeunying Kidul berkisar 32°C dan 19°C , sedangkan dilihat dari segi hujan berkisar 874 mm/th dan jumlah hari dengan curah hujan yang terbanyak sebesar 45 hari.

Secara administratif Kecamatan Cibeunying Kidul dibatasi oleh:

• Bagian Selatan: Kecamatan Kiaracondong dan Batununggal

• Bagian Utara: Kecamatan Cibeunying Kaler dan Kecamatan Cimenyan Kabupaten Bandung

• Bagian Timur: Kecamatan Antapani dan Mandalajati

• Bagian Barat: Kecamatan Cibeunying Kaler, Sumur Bandung

 dan Bandung Wetan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Sedangkan jenis penelitiannya bersifat deskriptif, yaitu penelitian untuk memperoleh gambaran secara umum tentang obyek yang akan diteliti berdasarkan keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan sesuai dengan tujutnnya.

Menurut Iskandar (2001:256) bahwa survei adalah metode pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian untuk meminta jawaban dari responden. Responden diambil dari pelaku kasus penelitian ini, sehingga bisa memberi jawaban yang akurat. Dengan demikian selain menggambarkan potret terhadap obyek yang dikaji, juga menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variabel, menguji hipotesis-hipotesis, membuat prediksi maupun implikasi.Sugiyono (1992:1), mengatakan bahwa metode penelitian adalah:Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu, dimana cara ilmiah ini berarti kegiatan itu dilandasi oleh metode keilmuan. Dengan cara ilmiah ini, diharapkan data data yang akan didapatkan lebih objektif, valid, dan *reliable*.

 Berdasarkan pendapat di atas, metode penelitian sangatlah diperlukan untuk memperolehdata dan informasi agar sesuai dengan tujuan. Berkenaan dengan metode penelitian tersebut, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode diskriptif analisis, yaitu gambaran masing-masing variabel serta menguji kedua variabel dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey deskriptif yang bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh variabel bebas (X) yakni Implementasi Kebijakan (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai.

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendelegasian wewenang adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang lain, atau dapat diartikan pula sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal dari atasan kepada orang lain untuk melaksanakan tugas tertentu. Dalam penelitian ini Pendelegasian wewenang memiliki 7 sub variabel yang kemudian akan dijelaskan secara rinci pada bahasan sebagai berikut**.**

**1. Prinsip Pendelegasian Berdasarkan Hasil yang Diperkirakan**

Dalam penelitian ini sub variabel prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan diukur melalui 3 indikator diantaranya adaah penetapan tujuan, penyusunan rencana, dan pencapaian hasil. Dari 39 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan mendapat tanggapan responden tehadap 3 butir pernyataan yang diajukan mengenai prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian yang diberikan berdasarkan tujuan dan rencana yang telah disiapkan sebelumya di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dinilai sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini tidak terlepas dari penyusunan rencana yang sangat baik dalam pelaksaaan setiap kegiatan.

**2. Prinsip Definisi Fungsional**

Dalam penelitian ini prinsip definisi fungsional diukur melalui 2 indikator diantaranya adalah efektivitas kinerja dan efisiensi anggaran. Melalui jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden tehadap 2 butir pernyataan yang diajukan mengenai prinsip definisi fungsional termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian yang diberikan berdasarkan pertimbangan fungsional agar pekerjaan atau tugas tertentu dapat dilaksananakan secara efektif dan efisien di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dinilai sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini tidak terlepas dari pendelegasian kewenangan yang jelas dan tegas dari pimpinan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawainya

**3. Prinsip Berdasarkan Hirarki Jabatan**

Dalam penelitian ini prinsip berurutan berdasarkan hirarki jabatan diukur melalui 2 indikator diantaranya adalah tingkatan pekerjaan berdasarkan tupoksi dan hirarki jabatan. Melalui jumlah skor tanggapan responden diketahui bahwa tanggapan responden tehadap 2 butir pernyataan yang diajukan mengenai prinsip berurutan berdasarkan hirarki jabatan termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian yang diberikan berdasarkan jenjang kewenangan di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dinilai sudah dilaksanakan dengan cukup baik, tidak terlepas dari struktur hirarki yang ada pada organisasi kecamatan merupakan bentuk tingkatan pekerjaan yang berdasarkan pada tupoksi meskipun cukup banyak pula yang menilai bahwa kemampuan melaksanakan tugas dinilai lebih penting dibandingkan dengan hirarki jabatan.

1. **Prinsip Berdasarkan Kewenangan**

Dalam penelitian ini prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap diukur melalui 2 indikator diantaranya adalah kewenangan atributif dan kewenangan delegatif. Melalui jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden tehadap 2 butir pernyataan yang diajukan mengenai prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian yang diberikan berdasarkan tingkat kewenangan yang dimiliki pejabat atau satu unit organisasi tertentu di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dinilai sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini tidak terlepas dari bidang pemerintah dan bidang ketentraman ketertiban yang merupakan kewenangan atributi yang masih diperlukan oleh organisasi kecamatan meskipun kewenangan delegatif yang dilimpahkan kepda kecamatan oleh walikota masih dinilap perlu untuk lebih dioptimalkan.

1. **Prinsip Kesatuan Komando**

Dalam penelitian ini prinsip kesatuan komando diukur melalui 3 indikator diantaranya adalah instruksi/komando, koordinasi vertical dan koordinasi horizontal. Melalui jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden tehadap 3 butir pernyataan yang diajukan mengenai prinsip kesatuan komando termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian yang diberikan berdasarkan kestuan komando agar tidak terjadi kesimpangsiuran kegiatan dan tanggung jawab di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dinilai sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini tidak terlepas dari koordinasi horizontal yang dianggap perlu dikedepankan antar seksi di kecamatan sehingga dapat mengoptimalkan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

**6. Prinsip berdasarkan Tanggung Jawab**

Dalam penelitian ini prinsip tanggung jawab yang penuh diukur melalui 4 indikator diantaranya adalah tindakan pelaporan dalam hasil pekerjaan, bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, tindakan pengambilan keputusan dalam pelaksanaan kegiatan dan langkah-langkah ataupun tahapan pekerjaan secara normative dalam pengambilan resiko akhir dari suatu keputusan. Melalui jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden tehadap 4 butir pernyataan yang diajukan prinsip tanggung jawab yang penuh termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian yang diimbangi tanggung jawab tanpa banyak campur tangan dari pemberi delegasi di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dinilai sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini tidak terlepas dari para pegawai yang dituntut untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun beberapa menilai bahwa tindakan pengambilan keputusan dalam pelaksanaan kegiatan di lingkungan organisasi kecamatan masih hanya ditentukan oleh camat.

**7. Prinsip Berdasarkan Keseimbangan**

Dalam penelitian ini prinsip keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab diukur melalui 2 indikator diantaranya adalah tahapan prosedur pekerjaan dalam melaksanakan delegasi kewenangan. Melalui jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden tehadap 2 butir pernyataan yang diajukan mengenai prinsip keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendelegasian yang dibarengi dengan tanggung jawab yang seimbang dengan kewenangannya di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dinilai sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini tidak terlepas dari pertanggungjawaban tugas pokok dan fungsi pada masing-masing jabatan yang dibuat setiap akhir tahun dan tahapan prosedur pekerjaan dalam melaksanakan delegasu kewenangan yang ditentukan bersama oleh tim kerja yang dibentuk oleh camat telah dilaksanakan dengan baik.

**Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai**

Kinerja Pegawai merupakan penilaian atas hasil perilaku pegawai yang menyangkut baik buruknya seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dalam penelitian ini Kinerja Pegawai diukur melalui 15 indikator.

 Melalui jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tanggapan responden tehadap 15 butir pernyataan yang diajukan mengenai Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai dalam memperlihatkan kemampuannya untuk menjalankan aktivitas, pekerjaan dan fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung dinilai sudah baik, hal ini tidak terlepas dari pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan pimpinan, sesama pegawai maupun dengan masyarakat dan juga camat serta apatur kecamatan yang tanggap dan response terhadap oermasalahan pekerjaan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat.

**Analisis Koefisien Korelasi Antar Variable**

Untuk menentukan keeratan hubungan antar sub variabel Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab dengan kinerja pegawai maka digunakan korelasi product moment Pearson. Pengujian korelasi dilakukan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya.

Dengan menggunakan program SPSS 19 diperoleh hasil nilai hubungan pada masing-masing sub variabel pendelegasian wewenang memiliki hubungan positif yang cukup tinggi dengan kinerja pegawai karena berada dalam rentang interval 0.40-0.59 kecuali pada sub variabel Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan yang memiliki koefisien korelasi sebesar 0.237 yang menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara variabel Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan dengan kinerja pegawai

**Analisis Jalur**

**1. Koefisien Jalur Variabel Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan CIbeunying Kidul Kota Bandung**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik maka variabel Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab memberikan pengaruh sebesar 77,6% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 22.4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diketahui.

**2.Koefisien Jalur Variabel Prinsip dalam pendelegasian wewenang (X1-X6) terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Cibeunying kota Bandung**

Untuk menganalisis hubungan kausalitas antara variabel pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai digunakan suatu metode analisis yang disebut dengan analisis jalur (*Path Analysis*).

Berdasarkan persamaan jalur pada hubungan Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai diperoleh makna:

ρY.X1= 0.296, Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan memberikan pengaruh secara langsung sebesar (0.296)2 x 100% =8.76% terhadap kinerja pegawai diKantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

ρY.X2= 0.131, Prinsip definisi fungsional memberikan pengaruh secara langsung sebesar (0.131)2 x 100% =1.72% terhadap kinerja pegawai diKantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Kompetensi ( X1)

Pengembangan Karir ( X2)Pengembangan Karir ( X2)

Kinerja Karyawan ( Y1)Kinerja Karyawan ( Y1)

ρY.X3= 0.001, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan memberikan pengaruh secara langsung sebesar (0.0001)2 x 100% =0.001% terhadap kinerja pegawai diKantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

ρY.X4= 0.257, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap memberikan pengaruh secara langsung sebesar (0.257)2 x 100% =6.60% terhadap kinerja pegawai diKantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Kompetensi ( X1)

Pengembangan Karir ( X2)

Kinerja Karyawan ( Y1)

ρY.X5= 0.303, Prinsip kesatuan komando memberikan pengaruh secara langsung sebesar (0.303)2 x 100% =9.18% terhadap kinerja pegawai diKantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

ρY.X6= 0.192, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh memberikan pengaruh secara langsung sebesar (0.192)2 x 100% =3.69% terhadap kinerja pegawai diKantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Kompetensi ( X1)

Pengembangan Karir ( X2)

Kinerja Karyawan ( Y1)

ρY.X7= 0.246, Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab memberikan pengaruh secara langsung sebesar (0.246)2 x 100% =6.05% terhadap kinerja pegawai diKantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Kompetensi ( X1)

Pengembangan Karir ( X2)

Kinerja Karyawan ( Y1)

**Pengaruh langsung dan tidak langsung**

Untuk mencari besarnya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung pada masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa variabel Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan memberikan total efek terbesar terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 19.16%, selanjutnya adalah variabel Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai dengan total efek 15.38%, variabel Prinsip kesatuan komando terhadap kinerja pegawai dengan total efek sebesar 12.51%, variabel Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap terhadap kinerja pegawai dengan total efek sebesar 11.34%, variabel Prinsip definisi fungsional dengan kinerja pegawai sebesar 7.73%, variabel Prinsip Tanggung Jawab yang penuh terhadap kinerja pegawai sebesar 6.92% dan yang terendah adalah Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan

**Pengujian Hipotesis**

**Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung adalah sebagai berikut:

Ho : $ρ\_{Y.Xi}=0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

H1 : $ρ\_{Y.Xi}\ne 0$ terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

1. **Pengaruh Prinsip Berdasarkan Hasil yang Diperkirakan Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Prinsip berdasarkan hasil yang diperkirakan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

Ho : $ρ\_{Y.X1}=0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip berdasarkan hasil yang diperkirakan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

H1 : $ρ\_{Y.X1}\ne 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip berdasarkan hasil yang diperkirakan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip berdasarkan hasil yang diperkirakan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

1. **Pengaruh Prinsip Berdasarkan Definisi Fungsional Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Prinsip definisi fungsional terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Ho : $ρ\_{Y.X2}=0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip definisi fungsional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

H1 : $ρ\_{Y.X2}\ne 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip definisi fungsional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip definisi fungsional terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

1. **Pengaruh Prinsip Berurutan Berdasarkan Hirarki Jabatan terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Ho : $ρ\_{Y.X3}=0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

H1 : $ρ\_{Y.X3}\ne 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

**4. Pengaruh Prinsip Kewenangan yang Didelegasikan Secara Bertahap Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Ho : $ρ\_{Y.X4}=0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

H1 : $ρ\_{Y.X4}\ne 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

**5. Pengaruh Prinsip Kesatuan Komando Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Prinsip kesatuan komandoterhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Ho : $ρ\_{Y.X5}=0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip kesatuan komandoterhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

H1 : $ρ\_{Y.X5}\ne 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip kesatuan komando terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip kesatuan komandoterhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

1. **Pengaruh Prinsip Tanggung Jawab yang Penuh Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Prinsip Tanggung Jawab yang penuh terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Ho : $ρ\_{Y.X6}=0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip Tanggung Jawab yang penuh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

H1 : $ρ\_{Y.X6}\ne 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip Tanggung Jawab yang penuh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip Tanggung Jawab yang penuh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

1. **Pengaruh Prinsip Keseimbangan Antara Kewenangan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Ho : $ρ\_{Y.X7}=0$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

H1 : $ρ\_{Y.X7}\ne 0$ terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertaha Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cibeunying Kidul Kota Bandung.

**Pembahasan**

Untuk mengetahui bagaimana kaitan pengaruh pendelegasian wewenang dengan kajian teori yang telah dijelaskan sebelumya serta penelitian terdahulu yang mendukug, maka akan dilakukan pembahasan menganai pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial sebagai berikut

**Pembahasan secara simultan pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan bahwa pendelegasian wewenang berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh sebesar 77.6% dan menunjukkan pengaruh positif yang berarti bahwa semakin baik Prinsip pendelegasian hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik pula sedangkan semakin buruk hal-hal tersebut maka berdampak pada kinerja yang semakin buruk pula. dengan demikian variabel pendelegasian wewenang memberikan makna yang penting bagi peningkatan kinerja pegawai di kecamatana Cibeunying kota Bandung.

Hasil penelitian ini menjelaskan pula bahwa pendelegasiaan wewenang yang dilakukan di kecamatan Cibeunying kota Bandung secara keseluruhan telah dilakukan dengan baik, hal ini tidak terlepas dari pendelegasian yang diberikan berdasarkan tujuan dan rencana yang telah disiapkan sebelumya di kantor kecamatan Cibeunying Kidul kota Bandung dinilai sudah dilaksanakan dengan baik, dimana penyusunan rencana dilakukan dengan sangat baik dalam pelaksaaan setiap kegiatan.

Dengan adanya pendelegasian wewenang pegawai dapat melakukan tugas-tugas pokok dengan baik, selain itu pegawai dapat mengambil keputusan yang lebih cepat tanpa harus meminta persetujuan dari atasan yang memakan waktu tidak sedikit. Jelas manfaat pendelegasian wewenang sangat menentukkan terselenggaranya tujuan perusahaan yang ingin dicapai dari sisi perusahaan. Sedangkan dari sisi pegawai bermanfaat dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya karena pendelegasian wewenang menuntut tanggung - jawab pegawai yang berkaitan dengan kinerja yang dicapai. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Habe (2013) yang menyimpulkan bahwa Pendelegasian Wewenang Berpengaruh Positif Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Cabang Lampung

**Pembahasan Pengaruh variabel lain di luar variabel yang diteliti**

Berdasarka hasil penelitian sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang telah diteliti yang perlu dikaji lebih luas pada penelitian-penelitian yang akan datang sehingga dapat memperkuat dan mendukung teori-teori yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang telah dibahas dalam penelitian ini. hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 22.4% variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, sistem promosi, budaya organisasi, kompetensi dan lain sebagainya.

Hal tersebut tersebut mengindikasikan bahwa variabel lainnya memiliki peranan yang cukup penting pula dengan variabel yang telah dibahas pada penelitian. Sehingga untuk pengembangan penelitian yang memiliki kaitan yang sama dapat menambahkan variabel-variabel tersebut dan menghasikan kajian yang lebih luas serta memberikan manfaat bagi pemerintah setempat untuk memutskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawainya.

**Pembahasan Parsial Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja**

Selanjutnya akan dilakukan pembahasan secara parsial berdasarkan variabel-variabel yang merupakan elemen dalam pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai yang terdiri dari 7 sub variabel diantaranya adalah Prinsip pendelegasian hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab

1. **Pembahasan Pengaruh Prinsip Berdasarkan Hasil yang Diperkirakan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa secara parsial prinsip berdasarkan hasil yang diperkirakan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan cibeunying kidul kota Bandung menunjukkan bahwa semakin baik Prinsip berdasarkan hasil yang diperkirakan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik dengan pengaruh langsung sebesar 8.76%. hal ini menunjukkan pula bahwa pelimpahan diberikan berdasarkan tujuan dan rencana yang telah disiapkan sebelumnya. Perlu tidaknya sebuah kewenangan dilimpahkan, akan tergantung pada hasil yang diperkirakan, apakan menguntungkan bagi pencapaian tujuan organisasi

1. **Pembahasan Pengaruh Prinsip Berdasarkan Definisi Fungsional Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa secara parsial Prinsip berdasarkan definisi fungsionalmemberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan cibeunying kidul kota Bandung menunjukkan bahwa semakin baik Prinsip berdasarkan definisi fungsional maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik dengan pengaruh langsung sebesar 1.72%. hal ini menunjukkan pula bahwa pelimpahan kewenangan yang didasarkan pertimbangan-pertimbangan fungsional agar pekerjaan atau tugas tertentu dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efesien tidak berdampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Prinsip ini lebih menekankan pada ketepatan arah pelimpahan sesuai dengan fungsi penerima limpahan. Namun demikian tidak diharapkan adanya pelimpahan kewenangan kepada unit atau orang yang secara fungsional tidak atau kurang terkait

1. **Pembahasan Pengaruh Prinsip Berurutan Berdasarkan Hirarki Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa secara parsial Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatanmemberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan cibeunying kidul kota Bandung menunjukkan bahwa semakin baik Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik namun tidak signifikan dengan pengaruh langsung hanya sebesar 0.0001%. hal ini menunjukkan pula bahwa Kewenangan yang yang diberikan atau dilimpahkan secara berurutan dari jabatan tertinggi hingga jabatan dibawahnya tidak memberikan dampak yang besar bagi peningkatan dan penurunan kinerja seorang pegawai. Meskipun demikian tetap perlu diperhatikan karena hal ini dimaksudkan agar kewenangan-kewenangan setiap level jabatan lebih jelas tingkat proporsi atau substansinya.

1. **Pembahasan Pengaruh Prinsip Kewenangan yang Didelegasikan Secara Bertahap Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa secara parsial Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahapmemberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan cibeunying kidul kota Bandung menunjukkan bahwa semakin baik Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik dengan pengaruh langsung sebesar 6.6%. hal ini menunjukkan pula bahwa adanya pelimpahan secara bertahap berdasarkan tingkat kewenangan yang dimiliki pejabat atau satu unit organisasi tertentu cukup memberikan potensi kepada posisi yang lebih tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Prinsip ini erat kaitannya dengan prinsip ketiga dimana jejang hirarki berimplikasi kepada tahapan-tahapan pendelegasian wewenang, baik tahap dalam arti proses maupun tahapan dalam arti struktur atau tingkatan organisasi

1. **Pembahasan Pengaruh Prinsip Kesatuan Komando Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa secara parsial Prinsip kesatuan komando memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan cibeunying kidul kota Bandung menunjukkan bahwa semakin baik Prinsip kesatuan komando maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik dengan pengaruh langsung sebesar 9.18%. hal ini menunjukkan pula bahwa Prinsip ini menekankan akan pentingnya satu kesatuan komando dalam pelimpahan kewenangan. Dengan adanya satu komando dapat dihindari kesimpangsiuran ataupun tumpang tindih kegiatan dan tanggung jawab. Apa yang harus dilakukan dan kepada siapa harus bertanggungjawab akan menjadi jelas arahnya.

1. **Pembahasan Pengaruh Prinsip Tanggung Jawab yang Penuh Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa secara parsial Prinsip Tanggung Jawab yang penuhmemberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan cibeunying kidul kota Bandung menunjukkan bahwa semakin baik Prinsip Tanggung Jawab yang penuh maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik dengan pengaruh langsung sebesar 3.69%. hal ini menunjukkan pula bahwa pelimpahan diimbangi dengan pemberian tanggung jawab yang penuh akan memberikan peluang yang baik dalam meningkatkan kinerja meskipun pihak yang melimpahkan tidak seharusnya terlalu campur tangan terhadap urusan yang sudah dilimpahkannya. Oleh karena itu kepercayaan penuh dari pemberi limpahan kepada penerima limpahan menjadi faktor utama yang diperhatikan oleh sehingga penerima limpahan dapat mengambil keputusan dan dapat mempertanggungjawabkan sepenuhnya kewenangan tersebut.

1. **Prinsip Keseimbangan Antara Kewenangan dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa secara parsial Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawabmemberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan cibeunying kidul kota Bandung menunjukkan bahwa semakin baik Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawabmaka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik dengan pengaruh langsung sebesar 6.05%. hal ini menunjukkan pula bahwa kewenangan yang dilimpahkan harus dibarengi dengan tanggung jawab yang seimbang maka akan memunculkan sikap profeisonal pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini proporsi pertanggungjawaban sesuai dengan kewenangan yang diberikan

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Cibeunying Kidul kota Bandung, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Simultan Prinsip pendelegasian berdasarkan hasil yang diperkirakan, Prinsip definisi fungsional, Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan, Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap, Prinsip kesatuan komando, Prinsip Tanggung Jawab yang penuh, dan Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan cibeunying kidul kota Bandung atau dengan kata lain terdapat pengaruh secara simultan antara pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai di kecamatan Cibeunying Kidul kota Bandung
2. Prinsip berdasarkan hasil yang diperkirakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip definisi fungsional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip berurutan berdasarkan Hirarki Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip kewenangan yang didelegasikan secara bertahap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip kesatuan komandoberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip Tanggung Jawab yang penuh berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Prinsip Keseimbangan antara kewenangan dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan cibeunying kidul kota Bandung.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis akan mengajukan saran-saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Ada pun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah

1. **Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan objek penelitian lainnya yaitu variabel-variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah pengembangan karir, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya sehingga dapat ditemukan hasil yang lebih optimal, digunakan sebagai masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan mengenai manusia sumber daya manusia dan dapat digeneralisasikan pada cakupan yang lebih luas

1. **Bagi Kegunaan Praktis**
2. Berdasarkan penelitian secara empriris diketahui bahwa pendelegasian wewenang berdasarkan hasil yang diperkirakan memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai dengan demikian maka diharapkan untuk senantiasa untuk menetapkan tujuan dan perencanaan yang baik mengenai pendelegasian tersebut sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik
3. Pimpinan telah melaksanakan dan menerapkan konsep pendelegasian wewenang, terutama dalam hal pendelegasian yang ditetapkan berdasarkan tujuan dan rencana yang sudah disiapkan sebelumnya. Oleh karena itu seluruh elemen dalam hal tersebut harus dipertahankan dan bahkan ditingkatkan sehingga pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan standar dan tujuan lembaga
4. **Bagi Pengguna Kebijakan**
5. Bagi pemegang kebijakan di kecamatan cibeunying kidul kota Bandung disarankan untuk mengevaluasi prinsip pendelegasian berurutan berdasarkan hirarki jabatan dengan memeperbaiki dan mengevaluasi bagaimana posisi jabatan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga tidak berdampak pada ketidakcocokan antara jabatan yang tinggi namun memiliki kemampuan yang rendah dan berakibat pada pendelegasian tugas tertentu
6. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka diharapkan adanya prosedur dan pelaksanaan pendelegasian wewenang yang efektif yang akan berdampak pada tercapainya tujuan yang diharapkan organisasi sehingga pegawai menjadi nyaman dan menganggap bahwa keberadaannya dihargai dengan melakukan pembagian tugas, pemberian hak kepada pegawai untuk mengambil keputusan, memberikan hak untuk melakukan evaluasi dan pemberian tugas tambahan kepada pegawai yang berkompetensi.

# DAFTAR PUSTAKA

Andi, Gadjong. &Salim, Agus. 2007. *Pemerintah Daerah, Kajian Politik dan Hukum.* Bogor:Ghalia Indonesia.

Athoillah, Anton. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Pustaka Setia.

Gibson, Ivancevich, &Donnely. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses,* alih bahasa Wahid, Jakarta:Erlangga. `

Harits, Benyamin. 2004. *Paradigma Baru Dimensi-dimensi Prima administrasi Publik*. Bandung: Insani Press.

. 2009. *Teori Organisasi Jilid 1 dan 2.* Bandung: Insani Press.

Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Mamajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.*  Jakarta:PT. Gunung Agung.

. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*  Jakarta: Bumi Aksara.

Henry, Nicholas. 1995.  *Administrasi Negara dan Masalah-masalah kenegaraan.*  Alih Bahasa: D. Lontoh. Jakarta: Rajawali Pers.

Iskandar. 2001. *Metode Penelitian Survey.*  Jakarta: Gramedia.

Mangkunegara, Anwar, P. 2000.  *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*  Bandung: Rosda karya.

Ndraha, Taliziduhu, 2005. *Budaya Organisasi*. Jakarta:PT. Rineka Cipta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2003. *Kybermology (Ilmu Pemerintahan Baru).* Jakarta:PT. Rineka Cipta

Nugroho, Riant. 2014. *Public Policy*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Putra, Fadillah. 2001. *Paradigma Kritis dalam studi Kebijakan Publik, Perubahan dan Inovasi Kebijakan dan Ruang Partisipasi Masyarakat dalam Proses Kebijakan publik.*  Surabaya: Pustaka Pelajar.

Prawirosentono, Suyadi. 1999.*Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Santoso, A. 1998. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Duta Media

Sedarmayanti. 2001.  *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.* Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. 2014. *Metode Peneltian Administrasi*. Bandung:Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 1985.  *Filsafat Administrasi.*  Jakarta: Gunung Agung.

Terry, George R. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen.*  Terjemahan J. Smith DFM. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Thoha, Miftah. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontenporer*. Jakarta:Kencana.

Wahab, Abdul Solihin. 1998. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara.*  Jakarta. Bumi Aksara.

Wasistiono, Sadu, Dkk.2009. *Perkembangan Organisasi Kecamatan dari Masa ke Masa*, Bandung: Fokus Media.

Winarno, Budi. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik.*  Yogyakarta: Media Press.

**Dokumentasi**

Undang–UndangRepublik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang *Pemerintahan Daerah*.

Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor: 06 Tahun 2006 tentang *Pemekaran dan Pembentukan Wilayah Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.*

Peraturan WaliKota Bandung Nomor: 250 Tahun 2008 tentang *Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Satuan Organisasi pada Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.*

Peraturan WaliKota Bandung Nomor 870 Tahun 2011 tentang *Pendelegasian Sebagian Urusan WaliKota Bandung Kepada Camat dan Lurah.*

Peraturan WaliKota Bandung Nomor 573 Tahun 2013 tentang *Perubahan Atas Peraturan WaliKota Bandung Nomor 870 Tahun 2011 tentang Pendelegasian Sebagian Urusan WaliKota Bandung Kepada Camat dan Lurah.*

Peraturan WaliKota Bandung Nomor 400 Tahun 2014 tentang*Pendelegasian Sebagian Urusan WaliKota Bandung Kepada Camat dan Lurah*.

Peraturan WaliKota Bandung Nomor 1286 Tahun2014 tentang*Pendelegasian Sebagian Urusan WaliKota Bandung Kepada Camat dan Lurah*.

Peraturan WaliKota Bandung Nomor 185 Tahun2015 tentang*Pendelegasian Sebagian Urusan WaliKota Bandung Kepada Camat dan Lurah*.

Slamet Agus Priono, 2009. Tesis.*Pengaruh Implementasi Kebijakan Pendelegasian Sebagian Wewenang WaliKota Bandung Kepada Camat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Buahbatu di Kota Bandung.*Bandung, Universitas Pasundan.

Wahyu Herlambang, 2009. Tesis. *Pengaruh implementasi kebijakan terhadap kinerja pegawai sekretariat Panitia Pemungutan Suara (PPS) Kota Cimahi (studi kasus tentang kinerja pegawai berkaitan dengan sosialiasasi pemilihan pada pemilihan umum legislatif 2009).*Bandung. Universitas Pasundan.