
ANALISIS PELIMPAHAN WEWENANG DAN KOORDINASI KERJA DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI LAPAS ANAK KLAS IIA MEDAN

Muhammad Isa Indrawan

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Pembangunan Panca Budi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan di Lapas Klas IIA Anak Medan. Untuk mengetahui pengaruh pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja secara parsial/terpisah berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan di Lapas Klas IIA Anak Medan. Populasi diambil seluruh pegawai Lapas sebanyak 42 responden. Analisa data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F dan determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara serempak (simultant) diketahui bahwa pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan. Maka hipotesis sebelumnya (H1) diterima. Variabel pelimpahan wewenang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap Pengambilan keputusan. Variabel koordinasi kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Koordinasi kerja terhadap Pengambilan keputusan. Sebaiknya Lapas Klas IIA Anak Medan mendukung terciptanya koordinasi dan pelimpahan wewenang dalam mendukung pengambilan keputusan. Pelimpahan wewenang yang tepat dan koordinasi yang mampu mendukung keharmonisan bekerja akan mudah mendukung keputusan yang tepat.

Kata Kunci: Pelimpahan Wewenang, Koordinasi Kerja, Pengambilan Keputusan

I. PENDAHULUAN

Era saat ini banyak perusahaan maupun instansi yang berusaha untuk meningkatkan kinerja maupun produktivitas kerja, baik karyawan atau pegawai maupun untuk perusahaan secara keseluruhan didalam perusahaan atau instansi tersebut. Peningkatan kinerja maupun produktivitas kerja perusahaan atau instansi dapat tercapai dengan terciptanya pengambilan keputusan yang cepat serta benar. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan pengambilan keputusan adalah dengan meningkatkan pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja. Pengambilan keputusan ialah proses memilih sejumlah alternatif. Pengambilan keputusan penting bagi administrator karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi dan perubahan organisasi. Pelimpahan wewenang adalah hak untuk mengambil keputusan tentang apa yang dilakukan oleh seseorang juga merupakan hak untuk memerintah atau meminta kepada orang lain untuk melakukan sesuatu. Sedangkan koordinasi kerja itu merupakan bagian penting di antara anggota-anggota atau unit-unit organisasi yang pekerjaannya saling bergantung.

Adanya pelimpahan wewenang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam setiap pengambilan keputusan, karena ada kalanya pengambilan keputusan itu tanpa harus menunggu dari atasan, akan tetapi bisa diambil alih oleh bawahan selama tidak menyalahi prosedur dan tata kerja yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan koordinasi kerja yang akan dilakukan, tanpa adanya koordinasi kerja antara atasan kepada bawahannya serta antara bawahan dengan bawahan tidak akan mungkin suatu putusan dapat diambil secara bijaksana, jadi hal ini perlu dicermati apalagi bagi

instansi Lapas Klas IIA Anak Medan, dimana segala sesuatu putusan yang salah diambil akan dapat berdampak kepada para penghuninya serta para pegawai yang juga bertugas untuk berjaga.

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan, pelimpahan wewenang yang ada di Lapas Klas IIA Anak Medan sudah berjalan dengan baik yaitu adanya pemberian wewenang terhadap bawahan apabila pimpinan tidak berada ditempat, begitu juga dengan koordinasi kerja yang dilaksanakan sudah berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun oleh instansi tersebut. Jadi, dapat dikatakan pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja tersebut dapat meningkatkan pengambilan keputusan di Lapas Klas IIA Anak Medan.

Dalam proses kegiatan pimpinan mempunyai peranan dalam meningkatkan pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja yang efektif, tugas dan tanggung jawab dengan baik, kepada sesama pimpinan dengan level jabatan yang sama maupun pimpinan yang menjabat dengan jabatan dibawahnya dalam hirarki struktural organisasi di instansi tersebut, dan mempunyai peranan untuk mempengaruhi bawahan supaya bersedia bekerja dalam satu tim yang kompak, tugas dan tanggung jawab dengan ikhlas untuk mencapai tujuan yang direncanakan bersama. Oleh sebab itu proses manajerial harus benar-benar mempunyai arah dan tujuan, agar dapat diterapkan dalam suatu perusahaan. Bekerja dan bertindak baik itu pimpinan maupun bawahan dalam suatu organisasi atau instansi dibatasi oleh struktur organisasi yang mengatur hubungan formal diantara manusia yang bergerak didalam organisasi itu baik secara individu maupun kelompok. Karena di dalam organisasi dikenal jabatan-jabatan, fungsi serta tugas yang berbeda-beda, sehingga di dalam struktur tersebut, diatur suatu hubungan dasar antara mereka yang berwenang membuat keputusan dengan berkewajiban melaksanakan keputusan tersebut.

Berbagai bentuk pekerjaan, tugas-tugas didalam suatu instansi yang bisa dilakukan untuk melimpahkan kewenangan antara jabatan yang selevel jabatannya atau bahkan kepada jabatan yang lebih rendah dibawahnya. Hal-hal yang dilimpahkan tersebut juga harus mempunyai koordinasi kerja yang telah dibicarakan atau telah ditetapkan agar pekerjaan yang dilaksanakan akan mendapatkan hasil yang maksimal dan baik. Masalah dalam penelitian ini adalah pelimpahan wewenang masih belum diikuti dengan pelaksanaan tanggung jawab dari bawahan. Bawahan sulit menjalankan pekerjaan yang bukan wewenang dan tanggung jawabnya. Kemudian koordinasi kerja antara bagian kurang berjalan dengan baik, dimana pimpinan dan bawahan ada yang bertindak tanpa ada koordinasi dari atasan. Pengambilan keputusan kerja masih kurang memperhatikan kepentingan pelaksanaan kerja, dimana pengambilan keputusan berdasarkan aksidental dan kurang didasarkan atas pembagian tugas yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Lapas Klas IIA Anak Medan”.

Identifikasi masalah merupakan rangkuman masalah yang ada di latar belakang penelitian. Dalam hal penelitian ini penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah, yakni:

1. Masalah dalam penelitian ini adalah pelimpahan wewenang masih belum diikuti dengan pelaksanaan tanggung jawab dari bawahan.
2. Bawahan sulit menjalankan pekerjaan yang bukan wewenang dan tanggung jawabnya.
3. Koordinasi kerja antara bagian kurang berjalan dengan baik, dimana pimpinan dan bawahan ada yang bertindak tanpa ada koordinasi dari atasan.

Masalah merupakan suatu keadaan atau penyimpangan yang terjadi dalam suatu organisasi atau instansi yang menuntut untuk diadakannya suatu penyelesaian. Penyelesaian yang dimaksud merupakan jawaban atas masalah yang disebut dan merupakan isi dari sebuah penelitian. Dalam penelitian ini penulis dapat merumuskan masalah dari identifikasi masalah yang disebutkan diatas, yakni:

1. Apakah pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan di Lapas Klas IIA Anak Medan?
2. Apakah pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan di Lapas Klas IIA Anak Medan?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan di Lapas Klas IIA Anak Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja secara parsial/terpisah berpengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan di Lapas Klas IIA Anak Medan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pelimpahan Wewenang (Pendelegasian) Wewenang

Pelimpahan (Pendelegasian) wewenang adalah salah satu bidang yang ada di manajemen sumber daya manusia. Pendelegasian ini merupakan bentuk yang sering kali dilaksanakan oleh perusahaan besar maupun kecil. Jadi, dapat dikatakan bahwa pendelegasian merupakan bentuk nyata dari pimpinan kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Menurut Handoko (2003 : 57), “wewenang atau authority adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu”. Menurut Manullang (2001: 12) : “ Dengan delegasi kita artikan kegiatan seorang manajer untuk menugaskan bawahannya untuk mengerjakan bahagian daripada tugas manajer yang bersangkutan dan pada waktu yang bersamaan memberikan kekuasaan kepada bawahan tersebut, sehingga bawahan itu dapat melaksanakan tugas-tugas itu dengan sebaik-baiknya atau dapat mempertanggung jawabkan hal-hal yang digariskan kepadanya”. Menurut Sutarto (2001:9) : “wewenang adalah hak seorang pejabat untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik”. Menurut Stoner (2002 : 20) : “Wewenang formal adalah salah satu jenis kekuasaan. Kekuasaan ini didasarkan pada pengakuan akan keabsahan upaya untuk berpengaruh. Individu atau kelompok yang berupaya untuk berpengaruh dipandang mempunyai hak untuk itu dalam batas-batas yang diakui. Hak ini timbul dari kedudukan formalnya dalam organisasi”.

Dari definisi-definisi diatas dapatlah disimpulkan bahwa wewenang (authority) itu ialah hak dari seorang atasan untuk memerintahkan bawahannya untuk bertindak ataupun tidak bertindak guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Manullang (2001 :44), wewenang dapat dibagi sebagai berikut:

- a. Wewenang untuk perencanaan, meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Wewenang untuk mengadakan penelitian dan inspeksi.
 - 2) Wewenang untuk merumuskan kebijaksanaan.
 - 3) Wewenang untuk menafsirkan tujuan-tujuan.
- b. Wewenang untuk membuat keputusan, meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Wewenang untuk menyelesaikan perencanaan sehingga menjadi keputusan.

- 2) Wewenang untuk memastikan prosedur dan regulasi.
- 3) Wewenang untuk mengadakan koreksi dan penyelesaian.
- c. Wewenang untuk mengorganisasi, meliputi :
 - 1) Wewenang untuk pemilihan tenaga kerja.
 - 2) Wewenang untuk mengadakan latihan-latihan.
 - 3) Wewenang untuk mengadakan mutasi.
 - 4) Wewenang untuk promosi dan mutasi.
- d. Wewenang untuk mengkoordinasi, terdiri dari :
 - 1) Wewenang untuk menyusun struktur organisasi.
 - 2) Wewenang untuk menjamin keselamatan dan keselarasan kerja.
- e. Wewenang untuk memerintah, meliputi :
 - 1) Wewenang untuk mengembangkan strategi.
 - 2) Wewenang untuk merencanakan taktik.
 - 3) Wewenang untuk melaksanakan instruksi.
- f. Wewenang untuk memaksa, terdiri dari :
 - 1) Wewenang untuk menjamin pelaksanaan operasional.
 - 2) Wewenang untuk mengambil tindakan yang diperlukan baik berupa teguran maupun hukuman.

3. Koordinasi

Semenjak organisasi dibentuk, orang-orang yang ada di dalam organisasi melakukan kegiatan sesuai dengan pembagian tugasnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Usaha mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif memerlukan koordinasi. Dengan adanya koordinasi ini, diharapkan tidak terjadi pekerjaan yang tumpang tindih. Menurut Husaini (2009 : 439), pengertian koordinasi adalah bagian penting di antara anggota-anggota atau unit-unit organisasi yang pekerjaannya saling bergantung. Sedangkan Stoner (2003 :380) menyatakan koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan bagian-bagian pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi secara efisien. Menurut Sutarto (2001: 141) koordinasi adalah sinkronisasi dari usaha-usaha secara teratur yang ditujukan untuk memberikan petunjuk-petunjuk pelaksanaan, waktu pelaksanaan dan arah pelaksanaannya agar tindakan-tindakan yang harmonis serta disatukan dapat dicapai. Sarwoto (2002 : 109) mengemukakan dalam koordinasi adalah pencapaian keselarasan usaha individu dalam usaha mencapai tujuan serta sasaran kelompok. Manullang (2001 : 129) juga menyatakan bahwa koordinasi adalah sinkronisasi yang teratur dari usaha-usaha untuk menciptakan pelaksanaan yang menghasilkan keselarasan dan kesatuan tindakan untuk tujuan yang telah ditetapkan.

Definisi diatas menunjukkan bahwa koordinasi merupakan faktor penting dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai pedoman dan pegangan bagi individu-individu dan departemen sehingga mereka bekerja bukan hanya mengejar sukses sendiri tetapi bekerja untuk mencapai sukses organisasi secara keseluruhan. Dari segi manajemen, koordinasi merupakan fungsi yang dinamis dan sekaligus merupakan prinsip dari organisasi, oleh karena itu tidak sedikit sumbangan koordinasi dalam upaya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah direncanakan. Disinilah peran manajer dituntut agar dapat melaksanakan fungsi koordinasi terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan bawahannya supaya dapat berlangsung dengan serasi dan harmonis.

Dalam hal ini, yang menjadi kesimpulan dari pengertian koordinasi yang dikemukakan oleh para ahli adalah:

- a. Koordinasi berintisarikan kesatuan tindakan atau kesatuan usaha.

- b. Koordinasi berintisarikan koordinasi antar kegiatan.
- c. Koordinasi berintisarikan keseimbangan antar satuan.
- d. Koordinasi berintisarikan keselarasan.
- e. Koordinasi berintisarikan sinkronisasi.

Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas, dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaannya. Bila tugas-tugas tersebut memerlukan aliran informasi antar satuan, derajat koordinasi yang tinggi adalah yang paling baik. Derajat koordinasi yang tinggi ini sangat bermanfaat untuk pekerjaan yang tidak rutin dan tidak dapat diperkirakan, faktor-faktor lingkungan yang selalu berubah-ubah serta saling ketergantungan adalah tinggi. Koordinasi juga sangat dibutuhkan bagi organisasi-organisasi yang menetapkan tujuan yang tinggi.

7. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan sering dilakukan dalam keseharian, tetapi terkadang tidak disadari banyak keputusan yang harus diambil hanya bergantung kepada keperluannya. Membuat keputusan dan pemecahan masalah merupakan salah satu peranan yang harus dimainkan setiap *leader* dan manajer. Menurut Husaini (2009 :392), pengertian pengambilan keputusan ialah proses memilih sejumlah alternatif. Pengambilan keputusan penting bagi administrator karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2003 : 130), “Pembuatan keputusan dapat didefinisikan sebagai penentu serangkaian kegiatan untuk mencapai hasil yang diinginkan”. Menurut Reksohadiprojo (2004 : 145) “Pengambilan keputusan secara universal didefinisikan sebagai pemilihan diantara berbagai alternatif. Pengertian ini mencakup baik pembuatan pilihan (*choice making*) maupun pemecahan masalah”.

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap pengambilan keputusan di Lapas Kelas IIA Anak Medan.
2. Pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap pengambilan keputusan di Lapas Kelas IIA Anak Medan.

III . METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan causal antar dua variabel atau lebih (Rusiadi, 2013:14). Penelitian kuantitatif ini menyajikan analisa data statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan model regresi linier berganda.

Tabel III.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Pelimpahan Wewenang (x1)	Stoner (2002 :20), “Wewenang formal adalah salah satu jenis kekuasaan yang didasarkan pada pengakuan akan keabsahan upaya untuk berpengaruh.	Hak berkuasa Hak memerintah Kedudukan Jabatan	Skala Likert

Koordinasi Kerja (x2)	Sutarto (2001 :141), koordinasi adalah sinkronisasi dari usaha-usaha secara teratur yang ditujukan untuk memberikan petunjuk-petunjuk pelaksanaan, waktu pelaksanaan dan arah pelaksanaannya agar tindakan-tindakan yang harmonis serta disatukan dapat dicapai.	Penyesuaian adanya petunjuk pelaksanaan waktu pelaksanaan harmonisasi hubungan	Skala Likert
Pengambilan Keputusan (y)	Husaini (2009 :392), pengertian pengambilan keputusan ialah proses memilih sejumlah alternatif.	Memotivasi Kepemimpinan Komunikasi Koordinasi perubahan organisasi	Skala Likert

Sampel adalah jumlah yang mewakili responden yang ada didalam penelitian. Menurut Arikunto (2005 :121) “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25 % atau lebih”, maka yang diambil seluruh pegawai di Lapas Klas IIA Anak Medan yang berjumlah 32 orang dengan menggunakan sensus.

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antar variabel bebas dengan terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Square/OLS*) dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Pengambilan keputusan
- α = Intercept
- β_1, β_2 = Koefisien Regresi
- X_1 = Pelimpahan wewenang
- X_2 = Koordinasi kerja
- e = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

Test Goodnes of Fit (Pengujian Kesesuaian)

a. Uji F

Uji F-Statistik ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujian ini digunakan hipotesa sebagai berikut :

$H_0 : b_1=b_2=b_n \dots \dots \dots b_k = 0$ (tidak ada pengaruh)

$H_a : b_1 \neq 0 \dots \dots \dots i = 0$ (ada pengaruh)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka h_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / (bi - b)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

- R^2 = Koefisien Determinasi
- k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria pengujian pada tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ 100% sebagai berikut:

H_0 diterima, jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$

H_0 ditolak, jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$

b. Uji t

Untuk menguji signifikan parsial pengaruh variable menggunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan $dk = n-2$

Keterangan :

- Bila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H_0 , ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Rusiadi (2013) Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 mendekati 1 semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Rusiadi (2013) juga berpendapat Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

IV. PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelimpahan wewenang dan Koordinasi kerja terhadap Pengambilan keputusan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.00 dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Pengambilan keputusan (*Dependent Variable*)

X1 = Pelimpahan wewenang (*Independent Variable*)

X2 = Koordinasi kerja (*Independent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien Prediktor

ϵ = Error Term/ Tingkat Kesalahan

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi maka diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini :

Tabel Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,732	,290		2,50	,020
	Pelimpahan wewenang	,684	,242	,350	3,024	,019
	Koordinasi kerja	,780	,032	,324	3,256	,004

a. Dependent Variable : Pengambilan keputusan

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 0,732 + 0,684X_1 + 0,780X_2$ Konstanta sebesar 0,732 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap sebesar 0,732.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah faktor Pelimpahan wewenang dan Koordinasi kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Pengambilan keputusan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) 95 % atau level pengujian hipotesis 5 % dengan uji F hipotesis yang dianjurkan.

Ho : $\beta_1 : \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan serempak antara *independent variabel* (Pelimpahan wewenang dan Koordinasi kerja) terhadap *dependent variabel* (Pengambilan keputusan).

Hi : $\beta_1 : \beta_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan serempak antara *independent variabel* (Pelimpahan wewenang dan Koordinasi kerja) terhadap *dependent variabel* (Pengambilan keputusan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Terima Ho (tolak Hi), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $F > \alpha$ 5 %
- Tolak Ho (terima Hi), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F < \alpha$ 5 %

Tabel Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4423.231	2	882.825	401.320	.002 ^a
	Residual	32.442	81	4.432		
	Total	4455.673	83			

a. Predictors: (Constant), Pelimpahan wewenang, Koordinasi kerja

b. Dependent Variable: Pengambilan keputusan

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 401.320 > F_{tabel} sebesar 3,15 (lihat lampiran tabel F, dimana $df = n - k$, yaitu $48 - 3 = 45$, F_{tabel} 45 adalah 3,15) dengan tingkat signifikan 0,315 dan Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,002 < 0,05$ maka model regresi dapat dikatakan bahwa Pelimpahan wewenang dan Koordinasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengambilan keputusan. Maka hipotesis sebelumnya (H1) diterima.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013 : 279). Dari tabel **Coefficients(a)** di atas, dapat dilihat :

Ho : $\beta_1 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh Pelimpahan wewenang terhadap Pengambilan keputusan.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, Artinya terdapat pengaruh Pelimpahan wewenang terhadap Pengambilan keputusan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5 \%$

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha 5 \%$

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,024 > t_{tabel} 1,67943$ ($df = n - k$, $df = 48 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan $0,019 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan terhadap Pengambilan keputusan.

Pelimpahan wewenang adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang mendukung aktivitas kerja pegawai termasuk sarana dan prasarana kantor seperti bangunan kantor, ruangan kerja, lemari, meja, kursi, filling cabinet, perangkat komputer, dan sarana prasarana lainnya.

Hipotesisnya :

$H_0 : \beta_2 = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh Koordinasi kerja terhadap Pengambilan keputusan Pegawai.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh Koordinasi kerja terhadap Pengambilan keputusan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha 5 \%$

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha 5 \%$

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,256 > t_{tabel} 1,67943$ ($df = n - k$, $df = 48 - 3 = 45$) dan nilai probabilitas signifikan $0,004 < 0,05$, maka tolak H_0 (terima H_1) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara Koordinasi kerja terhadap Pengambilan keputusan.

Tak hanya faktor pelimpahan wewenang, koordinasi kerja disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, koordinasi kerja merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Kondisi pekerjaan yang nyaman, tenteram, aman, tidak menimbulkan kecemasan dan ketakutan serta ketidaknyamanan dalam bekerja sangat penting dalam mendukung pengambilan keputusan. Atmosfir antar sesama pegawai, antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi pegawai secara psikis.

Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.701	.726	.7724

a. Predictors: (Constant),

b. Dependent Variable: Pengambilan keputusan

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa besarnya *adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,726 berarti 72,6 % variasi Pengambilan keputusan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen Pelimpahan wewenang dan Koordinasi kerja. Sedangkan sisanya ($100 \% - 72,6 \% = 27,4 \%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau

variabel di luar model seperti Kompensasi (Gaji), Motivasi, Evaluasi Pengambilan keputusan, dan sebagainya.

V. SIMPULAN

Berdasarkan analisa dan evaluasi terhadap penelitian mengenai Pengaruh Pelimpahan wewenang dan Koordinasi kerja terhadap Pengambilan keputusan pada Lapas Klas IIA Anak Medan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :Pengaruh Serempak (Simultant) diketahui bahwa pelimpahan wewenang dan koordinasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan. Maka hipotesis sebelumnya (H1) diterima. Variabel pelimpahan wewenang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap Pengambilan keputusan. Variabel koordinasi kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Koordinasi kerja terhadap Pengambilan keputusan. Determinasi atau besarnya *R Square Square* sebesar 0,701, menunjukkan bahwa variabel Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh variabel Pelimpahan wewenang dan Koordinasi kerja adalah sebesar 70,1 %. Sedangkan sisanya 29,9 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diuraikan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Liberty.
- Husaini Usman,. (2009). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Manullang, M, (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Belas, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Moekijat. (2010). *Koordinasi (Suatu Tinjauan Teoritis)*. Bandung: Mandar Maju
- Prianatama (2009) Pengaruh Koordinasi Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PTPN IV (persero) Medan. Medan: USU
- Reksohadiprodjo, Sukanto, Hani Handoko. (2004), *Perusahaan, Teori, Organisasi, Struktur dan Perilaku (edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Rusiadi, Subiantoro, N, Hidayat, R, (2014), *Metode Penelitian, Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan kedua. Medan USU Press.
- Sarwoto, (2002). *Efektivitas Organisasi*, Jakarta Erlangga.
- Swstha dan Sukotjo. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung.
- Stoner, Dessler, Gary. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Sutarto. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.