

**PENGARUH PENDELEGASIAN WEWENANG DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

***THE EFFECT OF DELEGATION OF AUTHORITY AND ORGANIZATIONAL  
CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

Muradi Hilmi<sup>1</sup>, Syamsul Akmal<sup>2</sup>, Muhammad Nur<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jabal Ghafur

[muradihilmi@gmail.com](mailto:muradihilmi@gmail.com)

[syamsulakmal3@gmail.com](mailto:syamsulakmal3@gmail.com)

[m.nurmyros@yahoo.co.id](mailto:m.nurmyros@yahoo.co.id)

<p><b>Info Artikel</b></p>	<p><b>ABSTRAK</b></p>
<p><i>Riwayat Artikel:</i> Diterima: 19-03-2023 Direvisi: 30-05-2023 Dipublikasikan: 26-06-2023</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang pegawai, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: <math>Y = 4.506 + .521X_1 + .338X_2</math>. Nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 90,0% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara faktor pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien diterminasi (<math>R^2</math>) diperoleh sebesar 81,0% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Dapat diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis <math>H_a</math> dan menolak hipotesis <math>H_o</math>.</p> <p>Kata Kunci: Pendelegasian wewenang, budaya organisasi dan kinerja pegawai</p>
<p><i>Nomor DOI :</i></p> <p><i>Cara Mensitasi :</i> Hilmi. M. Akmal. S. Nur. M. (2023). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai . Jurnal MAFEBIS Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UNIGHA. 01 (01) 99- 108.</p>	

<p><b>Article Info</b></p>	<p><b>Abstract</b></p>
<p><i>Article History :</i> Received: 16-03-2023 Revised: 30-05-2023 Published: 26-06-2023</p>	<p>This study aims to determine the effect of delegation of authority and organizational culture on employee performance at the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection in Pidie Jaya Regency. The sample in this study were 32 employees, data were collected using a questionnaire, data analysis used multiple linear regression. The results of the analysis obtained the following regression equation: <math>Y = 4.506 + .521X_1 + .338X_2</math>. The correlation coefficient value obtained is 90.0%, it can be explained that there is a relationship between the delegation of authority and organizational culture factors with employee performance. The coefficient of termination (<math>R^2</math>) obtained is 81.0%, which means that there is a significant influence between the factors of delegation of authority and organizational culture and employee performance. It can be concluded that the T-test and F-test obtained greater values than the T-table and F-table, so that in this study the hypothesis <math>H_a</math> was accepted and the hypothesis <math>H_o</math> was rejected.</p> <p>Keywords: Delegation of authority, organizational culture and employee</p>
<p><i>DOI Number :</i></p> <p><i>How to cite :</i> Hilmi. M. Akmal. S. Nur. M. (2023). <i>The Effect Of Delegation Of Authority And Organizational Culture On Employee Performance. Journal of the Faculty of Economics and Business MAFEBIS, UNIGHA. 01(01) 99- 108.</i></p>	

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sarana yang paling berhubungan dengan penetapan kerja, yang diberikan kepada pegawai yang ditempatkan dalam bidang atau wewenangnya. Sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat terkoordinasi oleh atasan kepada bawahan dari puncak manajemen sampai kepada unit-unit yang terkecil. Pelimpahan wewenang bertujuan agar dapat melakukan pekerjaan secara efektif bagi perusahaan demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Seorang pimpinan dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi harus mempunyai ilmu pengetahuan dan seni, agar pegawai mau melakukannya.

Pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu. Pendelegasian wewenang juga merupakan konsekuensi dari semakin besarnya organisasi. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar pimpinan dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi. Pendelegasian wewenang dan budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam suatu organisasi kinerja pegawai perlu dilakukan evaluasi. Penilaian kinerja merupakan proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan secara teratur dan terus-menerus. Namun demikian timbul permasalahan yang berkaitan dengan pelimpahan wewenang, walaupun pelimpahan wewenang dilakukan tepat sasaran, akan tetapi masih terdapat pegawai yang kurang memahami sistem pelimpahan tugas kerja dengan baik, sehingga tanggung jawab pegawai dalam penyelesaian tugas tersebut masih kurang maksimal. Begitu juga dengan budaya organisasi yang masih kurang memberikan kepercayaan kepada pegawai yang memiliki keterampilan yang baik, sehingga tugas-tugas kerja masih kurang maksimal, hal ini berdampak kepada rendahnya kinerja pegawai (Wawancara dengan Facrul, salah seorang pegawai). Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik meneliti dan mengambil judul tentang Pengaruh pendeliasian wewenang dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya.\

### Tujuan Penelitian

1. Apakah pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya?.
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya?.
3. Variabel manakah secara dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya?.

**Tujuan Penelitian**

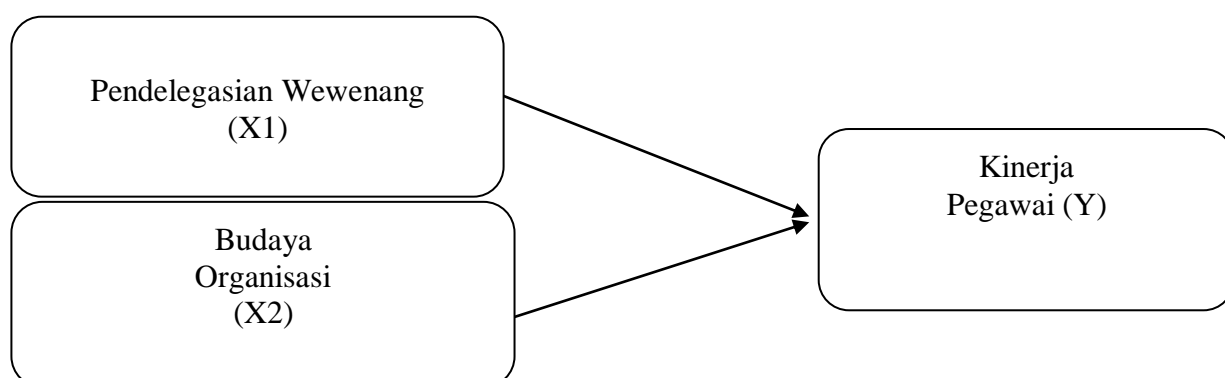
1. Untuk mengetahui pengaruh pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya.
3. Untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya

**STUDI KEPUSTAKAAN**

Menurut Admadjaya (2016:177) pendelegasian wewenang adalah pelimpahan wewenang formal dan tanggung jawab kepada seorang bawahan untuk menyelesaikan aktivitas tertentu. Pendelegasian wewenang adalah konsekuensi dari semakin besarnya organisasi. Bila atasan menghadapi banyak pekerjaan yang tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang, maka ia perlu melakukan delegasi. Pendelegasian juga dilakukan agar pimpinan dapat mengembangkan bawahan sehingga lebih memperkuat organisasi.

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya (Hasibun, 2017:318).

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Edwin (2016:198) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

**KERANGKA PEMIKIRAN****Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini diduga pendelegasian wewenang dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kabupaten Pidie Jaya.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya. Ruang lingkup penelitian ini tentang pendelegasian wewenang dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie.

### Populasi dan sampel

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau semua individu yang memiliki karakteristik tertentu dan lingkup yang akan diteliti, populasi dalam peneliti di khususnya pada pegawai pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pidie Jaya seluruhnya berjumlah 32 orang pegawai, dengan rincian PNS 23 orang dan Honorer 9 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, penyebaran kuesioner kepada responden dan studi kepustakaan.

### Definisi Operasional Variabel

Pendelegasian wewenang (X1) adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang ditunjuk oleh pemegang wewenang. Budaya Organisasi (X2) yaitu sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku dan beraktivitas dan kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal.

### Metode Analisis Data

Data-data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis guna mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen digunakan rumus regresi Linier Berganda (Sudjana, 2017:140) yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja pegawai

a = Koefisien

b = Parameter

X<sub>1</sub> = Pendelegasian wewenang

X<sub>2</sub> = Budaya organisasi

e = Standar error

Uji hipotesis ini adalah membandingkan nilai t-tabel pada daftar distribusi, dengan derajat kebebasan (dk-2), dengan  $\alpha = 0,05$  atau taraf signifikan 5%. Dengan ketentuan:

- Jika nilai t<sub>hitung</sub> diperoleh  $\geq t_{\text{tabel}}$  maka hipotesis H<sub>a</sub> diterima, Hipotesis H<sub>o</sub> ditolak.
- Jika nilai t<sub>hitung</sub> diperoleh  $< t_{\text{tabel}}$  maka hipotesis H<sub>a</sub> ditolak, Hipotesis H<sub>o</sub> diterima.

Derajat kebebasan digunakan untuk memperoleh nilai t-tabel yaitu  $Dk-n$ . Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dirumuskan diterima atau ditolak, maka harga t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan kriteria sebagai berikut: hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima jika  $t(1-1/2n \alpha) < t(1-1/2 \alpha)$  dimana derajat kebebasan yang digunakan adalah  $dk = (N-2)$  dalam hal ini harga  $H_0$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validasi

Uji validitas bertujuan untuk melihat valid atau tidak data yang diolah. Teknik pengujian validitas data dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pertanyaan Kuesioner	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% N=32	Keterangan
X1.1	X1	.490	0,275	Valid
X1.2		.730	0,275	Valid
X1.3		.527	0,275	Valid
X1.4		.531	0,275	Valid
X1.5		.400	0,275	Valid
X2.1	X2	.546	0,275	Valid
X2.2		.564	0,275	Valid
X2.3		.796	0,275	Valid
X2.4		.737	0,275	Valid
X2.5		.678	0,275	Valid
Y1	Y	.546	0,275	Valid
Y2		.730	0,275	Valid
Y3		.727	0,275	Valid
Y4		.533	0,275	Valid
Y5		.354	0,275	Valid

Sumber: Hasil Penelitian diolah (2022)

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,275, dan ketiga variabel tersebut di atas dalam penelitian ini dapat digunakan untuk proses analisis data selanjutnya.

### Uji Reliability

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan item-item kuesioner atau konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner yaitu sebagaimana terlihat pada tabel 4.2 di bawah ini.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No. Dan variabel	Jumlah variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1 Pendelegasian wewenang (X1)	5	.693	Handal
2 Budaya organisasi (X2)	5	.686	Handal
3 Kinerja pegawai (Y)	5	.693	Handal

Apabila alpha untuk masing-masing variabel yaitu pendelegasian wewenang (X1) dengan nilai alpha 0,693 persen, variabel budaya organisasi (X2) nilai alpha 0,686 persen, dan kinerja pegawai (Y) di peroleh alpha 0,693 persen. Maka dapat dijelaskan bahwa, pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi salah satu persyaratan baik, karena nilai alpha melebihi 60%.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. Sampel yang di fokuskan dalam penelitian ini terlihat semuanya aktif dan berfungsi dalam memberikan pernyataan melalui kuesioner yang diberikan. Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari diagonal).

Gambar 1 Uji Normalitas



Gambar 4.1. dapat dilihat normal *P-plot of regression* bahwa data penelitian memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai *plot P* terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi *multikolinearitas*. Tetapi nilai nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinearitas* antar variabel.

**Tabel 4.**  
**Nilai VIF Variabel Bebas**

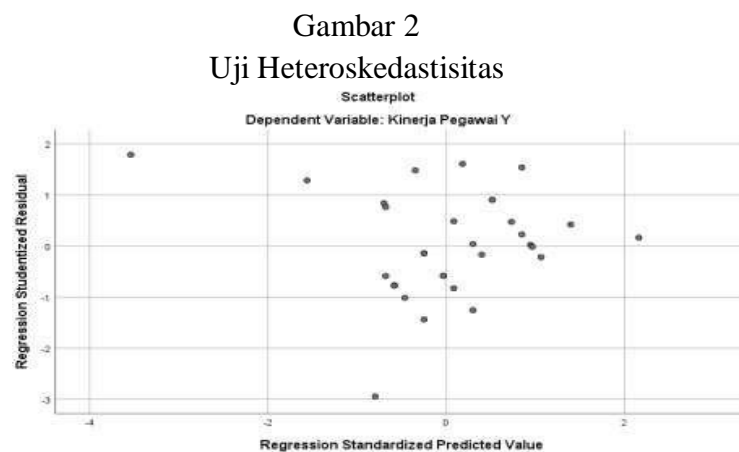
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Pendelegasian wewenang (X <sub>1</sub> )	.976	1.024	Non Multikolinearitas
2	Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	.976	1.024	Non Multikolinearitas

Sumber : Data primer, diolah, (2022)

Setiap variabel memiliki nilai *tolerance* kurang dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala *multikolinearitas* terhadap variabel penelitian sehingga layak untuk digunakan untuk pengujian data untuk selanjutnya.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar di atas menunjukkan bahwa jika ada titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Sebagaimana terlihat dilampiran maka grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 4.506 + .521X_1 + .338X_2$ . Konstanta sebesar 1.521 artinya bahwa, pada keadaan variabel pendelegasian wewenang ( $X_1$ ), dapat dijelaskan bahwa apabila  $X_1$  naik 4.506% maka Y (kinerja pegawai) meningkat sebesar 0,521% sementara variabel  $X_2$  diasumsikan tetap. Selanjutnya apabila  $X_2$  (budaya organisasi) meningkat sebesar 4.506% saja, maka Y (kinerja pegawai) meningkat sebesar 0,338% sementara variabel  $X_1$  diasumsikan tetap.

Tabel 4-5  
Collinearity Statistics

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
					Sig. F Change	Durbin
1	.900 <sup>a</sup>	.810	.797	.785	.000	

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)



Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 atau 90,0% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara faktor pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel pendelegasian wewenang dan budaya organisasi mempunyai hubungan sebesar 90,0% terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,810 atau 81,0% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengaruh pendelegasian wewenang dan budaya organisasi sebesar 81,0% berpengaruh secara signifikan ( $\text{sig } 0,000$ ) terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 19,0% dipengaruhi oleh persamaan lain di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T

Hasil pengujian dapat dilihat untuk variabel pendelegasian wewenang ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $T_{\text{hitung}}$  sebesar 4,386 dan  $T_{\text{tabel}}$  pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,699. Untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $T_{\text{hitung}}$  sebesar 3,489 dan  $T_{\text{tabel}}$  pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,699. Untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai  $T_{\text{hitung}}$  sebesar 3,255 dan  $T_{\text{tabel}}$  pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,699. Dengan kata lain  $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ . Secara partial berarti ada pengaruh yang signifikan antara pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis  $H_a$ .

Uji F

Hasil uji diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 61.678 dan  $F_{\text{tabel}}$  pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2.51 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh  $F_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $F_{\text{tabel}}$ . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis  $H_a$  dan Menolak hipotesis  $H_o$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,900 atau 90,0% dapat dijelaskan bahwa ada hubungan antara faktor pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Semakin tingginya nilai koefisien korelasi yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat dijelaskan variabel pendelegasian wewenang dan budaya organisasi mempunyai hubungan sebesar 90,0% terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,810 atau 81,0% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Ada pengaruh yang signifikan antara pendelegasian wewenang dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dengan demikian keputusan penelitian ini adalah menerima hipotesis  $H_a$ . Dapat



diambil keputusan bahwa, uji-T dan Uji-F diperoleh nilai lebih besar dari T-tabel dan F-tabel, sehingga dalam penelitian ini diterima hipotesis Ha dan menolak hipotesis Ho.

Meningkatkan kinerja pegawai perlu ditingkatkan, maka atasan dalam organisasi perlu menyesuaikan pendelegasian wewenang kerja dengan baik dan terarah serta mudah dipahami oleh pegawai, karena pendelegasian wewenang sebagai pelimpahan tugas kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta dapat mengarahkan dan pegawai dalam memahami prosedur kerja sebagaimana yang ditetapkan. Pada suatu sistem dalam organisasi. Selain itu budaya organisasi perlu disesuaikan dengan kompleksitas kerja, maka fasilitas kerja juga harus disediakan dengan kebutuhan kerja dan mencukupi dalam melaksanakan kegiatan kerja, sehingga pekerjaan menjadi lancar dan tidak terkendala. Budaya kerja yang jelas merupakan salah satu faktor pendukung pencapaian tujuan organisasi serta dapat membantu kelancaran tugas yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan dan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Admadjaya. 2016. *Pengelolaan Administrasi*, Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian dan Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Daft, Armaja. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Darmawan, Wibisono (2011). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Desler, 2016, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Pustaka Nasional
- Edwin, Plippo. 2016. *Manajemen Personalia dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Pustaka Nasional.
- Gibson, 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, Hani, 2016. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Haryadi, Sarjono, Winda Julianta. 2017. *SPSS vs Lisreel sebuah pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Erlangga.
- Kesumanjaya. 2018. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manullang, M, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Cita Pustaka.

- Mangkunegara, P. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai. 2019. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Pustaka Nasional.
- Richard, (2011). *Sistem pelatihan Kerja*, Jakarta: Pustaka Nasional
- Robins. 2017. *Sistem pelatihan Kerja*, Jakarta: Pustaka Nasional.
- Sutanto, 2018. *Pengorganisasian*, Jakarta: Gramedia Grafika.
- Sutidjo, 2019. *Manajemen personalia*, Jakarta: Gunung Agung
- Sudjana, 2017. *Dasar-dasar Statistika*, Jakarta: Erlangga.
- Supranto, 2017. *Pengukuran Kepuasan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sucipto. 2018. *Manajemen Kinerja, Filsafat Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sondang, Sialahi, 2018. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Thamrin, 2019. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Pustaka Nasional
- Trigono, 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bandung: Salemba Empat.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada