

Pengaruh Sarana Prasarana dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Ira Riswani^{1*}, Hadijah Sipahutar², Maria Athisa Manalu³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah Sibolga¹²³

irariswani752@gmail.com¹, hadijahsipahutar@gmail.com², alfansuritanjung85@gmail.com³

*Corresponding Author

Histori Naskah:

Submit: 05-02-2026

Accepted: 25-03-2026

Published: 30-03-2026



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sarana prasarana dan pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, dan pegawai honorer. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan sarana prasarana dan pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara parsial, sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai lebih merasakan dampak positif dari adanya kepercayaan dan pelimpahan tanggung jawab yang diberikan pimpinan dibandingkan dengan kondisi sarana prasarana yang tersedia. Pendelegasian wewenang yang efektif mampu meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, motivasi kerja, serta perasaan dihargai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu menerapkan pendelegasian wewenang secara lebih efektif serta tetap menjaga ketersediaan sarana prasarana yang memadai guna mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai dan peningkatan kualitas pelayanan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Pendelegasian Wewenang, Sarana Prasarana

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi (Azizah, 2021). Tingginya kepuasan kerja pegawai dapat mendorong peningkatan produktivitas, disiplin, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat (Hasibuan, 2010). Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, rendahnya loyalitas pegawai, serta kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi (Aria & Atik, 2018). Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Permasalahan terkait kepuasan kerja pegawai juga ditemukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan pembagian kerja yang kurang optimal sehingga terjadi perangkapan tugas pada beberapa unit kerja. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai harus menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam waktu yang bersamaan sehingga pekerjaan menjadi kurang maksimal. Selain itu, masih terdapat pegawai yang merasa kurang nyaman dalam melaksanakan pekerjaan karena sarana prasarana kerja belum sepenuhnya mendukung kelancaran aktivitas kerja.

Permasalahan lainnya terlihat pada pelaksanaan pendelegasian wewenang yang belum berjalan secara optimal, dimana pimpinan masih sering ikut campur dalam pekerjaan yang sebelumnya telah diberikan kepada bawahan sehingga pegawai merasa kurang diberikan kepercayaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai dan kurang optimalnya pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2017).

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah sarana prasarana. Sarana prasarana yang memadai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja (Tjiptono & Chandra, 2016). Sebaliknya, keterbatasan sarana prasarana dapat menghambat pekerjaan dan memengaruhi kepuasan kerja pegawai (Asmoyo, 2023). Dengan demikian, sarana prasarana diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain sarana prasarana, pendelegasian wewenang juga diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pendelegasian wewenang merupakan pelimpahan tugas dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu (Hermawan, 2019). Pendelegasian wewenang yang baik dapat meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan motivasi kerja pegawai karena pegawai merasa dipercaya dalam menyelesaikan pekerjaan (Bulolo, 2021). Sebaliknya, apabila pimpinan terlalu sering ikut campur dalam pekerjaan yang telah didelegasikan, maka pegawai dapat merasa kurang dipercaya sehingga dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai (Hermawan, 2019).

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam organisasi pemerintahan agar pelayanan publik dapat berjalan secara optimal. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh sarana prasarana dan pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga masih relatif terbatas sehingga penelitian ini penting dilakukan sebagai bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai sarana prasarana, pendelegasian wewenang, dan kepuasan kerja pegawai. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui perbaikan sarana prasarana dan penerapan pendelegasian wewenang yang lebih efektif.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga”.

Studi Literatur

Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan senang dan nyaman dalam bekerja (Hasibuan, 2010). Menurut Robbins (2011) kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada perbandingan antara imbalan yang diterima dengan imbalan yang diharapkan. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih disiplin, produktif, dan memiliki motivasi kerja yang baik (Azizah, 2021). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, meningkatnya absensi, dan turnover pegawai. Dalam mengukur kepuasan kerja pegawai, Hasibuan (2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja terdiri dari menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja positif, disiplin kerja, dan prestasi kerja yang menunjukkan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan fasilitas kerja yang digunakan untuk mempermudah dan memperlancar pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2011). Menurut Alfiyah et al. (2023) sarana dan prasarana merupakan fasilitas pendukung yang dapat menunjang proses kegiatan kerja. Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan disiplin pegawai. Asmoyo (2023) menyatakan bahwa tujuan sarana dan prasarana kantor adalah mempercepat proses kerja, meningkatkan produktivitas, menjamin kualitas hasil kerja, mempermudah pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan ketepatan kerja, serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Robbins (2011), sarana prasarana merupakan segala fasilitas yang digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Dalam penelitian ini, indikator sarana prasarana meliputi ketersediaan peralatan kerja seperti komputer, printer, dan perlengkapan kantor lainnya, ketersediaan fasilitas komunikasi seperti telepon dan jaringan internet, kondisi ruang kerja dan gedung kantor yang nyaman, ketersediaan fasilitas pendukung seperti ruang rapat, area parkir, dan fasilitas umum lainnya, serta kelayakan dan kemudahan penggunaan fasilitas kerja dalam membantu pegawai menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang merupakan proses pelimpahan tugas, tanggung jawab, dan wewenang dari atasan kepada bawahan dalam organisasi (Buulolo, 2021). Sementara itu, Hermawan (2019) menyatakan bahwa pendelegasian wewenang adalah pembagian wewenang dan kekuasaan kepada seseorang untuk melaksanakan kegiatan tertentu. Dalam penelitian ini, definisi yang digunakan mengacu pada yang menjelaskan bahwa pendelegasian wewenang merupakan proses pembagian kerja sehingga sebagian tugas dapat diserahkan kepada bawahan sesuai posisinya dalam organisasi. Herdiyanti et al. (2021) juga menyatakan bahwa pendelegasian wewenang dapat mempercepat pengambilan keputusan, meningkatkan tanggung jawab, serta mendorong inisiatif bawahan dalam bekerja. Indikator pendelegasian wewenang meliputi pemberian tugas, pelimpahan tanggung jawab, kesesuaian wewenang, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, serta kewenangan dalam pengambilan keputusan kerja (Fazira & Erdawati, 2019).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh sarana prasarana dan pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja pegawai melalui data yang diperoleh secara numerik (Sugiyono, 2018). Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian (Arikunto, 2018).

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang beralamat di Jalan Tongkol No. 06 Kota Sibolga. Waktu penelitian dilaksanakan selama enam bulan, yaitu mulai bulan Maret sampai dengan Agustus 2025. Objek penelitian difokuskan pada pengaruh sarana prasarana dan pendelegasian wewenang terhadap kepuasan kerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang berjumlah 78 orang, terdiri atas 40 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 36 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 2 pegawai honorer. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2018). Dengan demikian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling atau sampling jenuh.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga yang bersedia menjadi responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, laporan, dokumentasi, dan berbagai literatur lain yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian (uji pilot) yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Ahmad & Jaya, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t). Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik (Arikunto, 2018).

Hasil

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2018). Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari 0,30. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Variabel	Jumlah Item	Range Validitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sarana Prasarana (X1)	20	0,356 – 0,619	0,835	Valid dan Reliabel
Pendelegasian Wewenang (X2)	20	0,412 – 0,621	0,852	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	20	0,446 – 0,628	0,860	Valid dan Reliabel

Sumber: Pengolahan Statistik Secara Mandiri

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel sarana prasarana (X1), pendelegasian wewenang (X2), dan kepuasan kerja (Y), seluruh item pernyataan memiliki nilai validitas di atas 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

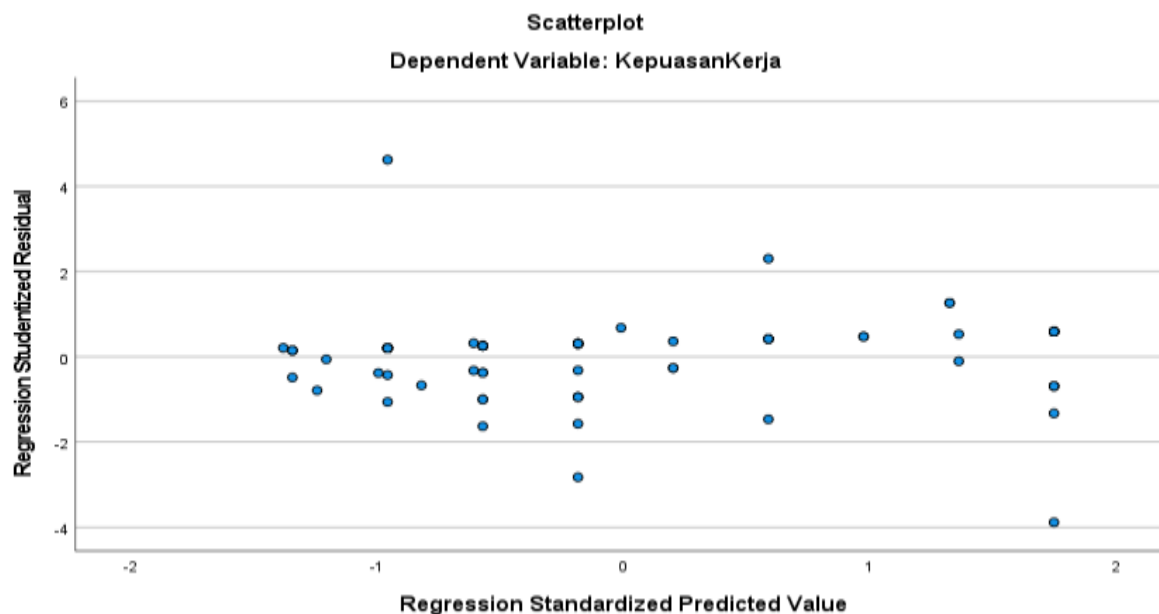
Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda. Pengujian meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,108 dan nilai VIF sebesar 9,264 sehingga model regresi bebas dari multikolinearitas. Berikut merupakan hasilnya.

Tabel 2 Uji Normalitas dan Multikolinearitas

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas	Sig. 0,200 > 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	VIF 9,264 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Pengolahan Statistik Secara Mandiri

Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Untuk lebih mendapatkan penjelasan komprehesnif dapat dilihat digambar dibawah ini.

**Gambar 1 Scatterplot**

Sumber: Hasil Pengolahan Statistik Secara Mandiri

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel sarana prasarana dan pendelegasian wewenang secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai (Ghozali, 2018). Untuk lebih komprehensif dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3 Uji Simultan

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
83,469	3,119	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Pengolahan Statistik Secara Mandiri

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 83,469 lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,119 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana dan pendelegasian wewenang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018). Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 Uji Parsial

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Sarana Prasarana (X1)	1,877	1,665	0,064	Tidak signifikan
Pendelegasian Wewenang (X2)	2,427	1,665	0,018	Signifikan

Sumber: Pengolahan Statistik Secara Mandiri

Berdasarkan hasil pengujian, variabel sarana prasarana memperoleh nilai t hitung sebesar 1,877 dengan nilai signifikansi sebesar 0,064. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, variabel pendelegasian wewenang memperoleh nilai t hitung sebesar 2,427 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model	R Square	Persentase	Keterangan
Regresi	0,690	69,0%	Pengaruh kuat

Sumber: Pengolahan Statistik Secara Mandiri

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,690 atau 69,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sarana prasarana dan pendelegasian wewenang mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja pegawai sebesar 69,0%, sedangkan sisanya sebesar 31,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Hal ini disebabkan karena sarana dan fasilitas kerja yang tersedia di kantor sudah cukup baik dan dapat digunakan oleh seluruh pegawai, sehingga pegawai tidak terlalu menjadikan sarana prasarana sebagai faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja (Alfiyah et al., 2023). Selain itu, pegawai lebih memperhatikan faktor lain seperti hubungan kerja antarpegawai, cara pimpinan memimpin, komunikasi dalam organisasi, dan kenyamanan lingkungan kerja (Tjiptono & Chandra, 2016). Oleh karena itu, walaupun sarana prasarana ditingkatkan, hal tersebut belum tentu dapat langsung meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berbeda dengan sarana prasarana, pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pimpinan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Kondisi ini terjadi karena pegawai merasa dipercaya, dihargai, dan memiliki peran penting dalam menyelesaikan pekerjaan (Hermawan, 2019). Selain itu, adanya pendelegasian wewenang juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, motivasi kerja, dan kepercayaan diri pegawai dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Buulolo, 2021).

Secara simultan, sarana prasarana dan pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama dapat mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih baik. Sarana prasarana yang memadai membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan (Asmoyo, 2023), sedangkan pendelegasian wewenang membuat pegawai merasa lebih dihargai dan dipercaya oleh pimpinan (Herdiyanti et al., 2021). Dengan kondisi tersebut, pegawai menjadi lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja sehingga kepuasan kerja meningkat. Nilai koefisien determinasi sebesar 69,0% juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh sarana prasarana dan pendelegasian wewenang, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Sibolga. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui penerapan pendelegasian wewenang yang lebih efektif serta didukung sarana prasarana yang memadai. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja agar hasil penelitian lebih baik lagi.

Referensi

- Ahmad, A., & Jaya, I. (2021). *Biostatistik: Statistik dalam penelitian kesehatan*. Kencana.
- Alfiyah, S. N., Indarto, I., & Budiati, Y. (2023). Pengaruh sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 110–121. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i2.6774>
- Aria, & Atik. (2018). Tata kelola dan administrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi PT. BAM. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Asmoyo, M. (2023). Pengaruh motivasi dan sarana prasarana terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMP Bhakti Pertiwi Probolinggo. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 35–45. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i1.565>
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen kinerja*. PT Nasya Expanding Management.
- Buulolo, P. (2021). Pengaruh motivasi dan pendelegasian tugas terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 5(1), 30–41. <https://www.jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB/article/view/259>
- Fazira, R., & Erdawati, L. (2019). Pengaruh pendelegasian wewenang dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah Pemerintah Kota Tangerang. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 92–105. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.191>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh kompetensi, pendelegasian wewenang, dan kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Herdiyanti, Wijaya, M., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh self confidence dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 129–135. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.454>
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. PT Prenhallindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tjiptono, F., & Chandra, G. (2016). *Service, quality & satisfaction* (4th ed.). Andi.