

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN PENDELEGASIAN WEWENANG
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN
DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS IV SIBOLGA**

Sriayu Putri Lestari
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah
Sriayuputri15@gmail.com

Mhd. Shafwan Koto
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah
mhd.shafwankoto@gmail.com

Heriyawan Hutagalung
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al Washliyah
heriyawanhutagalung@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 55 (lima puluh lima) responden. Dari hasil uji t pada penelitian diketahui bahwa nilai t hitung Komunikasi sebesar 2.877 dan Pendelegasian wewenang sebesar 4.193 > t tabel 2.00665 sedangkan dengan signifikan komunikasi $0,006 < 0,05$, dan dengan signifikan Pendelegasian wewenang $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diajukan Komunikasi dan Pendelegasian wewenang secara parsial atau individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 37.176 > F tabel 3.18 dan signifikansi F hitung $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan Komunikasi dan Pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan secara bersama sama atau simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dapat diterima.

Kata kunci : Komunikasi, Pendelegasian wewenang dan Kinerja

ABSTRAK

This study aims to determine whether Communication and Delegation of Authority Affects Employee Performance at The Office of Harbormaster and Port Authority Class IV, Sibolga. The type of research used in this study is a quantitative research method with a descriptive approach. The sample in this study were employees at the Class IV Sibolga Harbor Authority and Port Authority with the distribution of questionnaires totaling 55 (fifty five) respondents. From the results of the t-test in the study, it is known that the t-count value of Communication is 2.877 and the delegation of authority is 4.193 > t-table 2.00665, while with a significant communication 0.006

<0.05, and with a significant delegation of authority 0.000 <0.05, the hypothesis is proposed Communication and Delegation of authority partially or individually have a positive and significant effect on the performance of employees at The Office Of Harbormaster and Port Authority Class IV Sibolga can be accepted. Meanwhile, from the results of the F test, it is known that the calculated F value is 37,176 > F table 3.18 and the significance F count is 0.000 < 0.05 so that the hypothesis proposed by Communication and Delegation of Authority has a positive and significant effect simultaneously or simultaneously on employee performance at The Office Of Harbormaster And Port Authority Class IV Sibolga is acceptable.

Keywords : Communication, Delegation Of Authority, Performance.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Tuntutan kinerja organisasi yang tinggi menuntut organisasi tersebut mampu melakukan komunikasi antar pemangku kepentingan dan anggota terjalin dengan baik. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya sangat tergantung kepada cara sumber daya manusia berkomunikasi antar satu sama lain yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi makna komunikasi berperan sangat penting, pentingnya komunikasi dalam organisasi adalah dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama pegawai memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan tentang pekerjaan. Keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut. Komunikasi antar atasan kepada bawahan harus memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi komunikasi organisasi begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Proses pencapaian tujuan organisasi sangat membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai kinerja yang baik.

Oleh karena itu, pendelegasian wewenang tersebut sangat dibutuhkan karena pimpinan bukanlah manusia yang serba tahu dan mampu dapat menyelesaikan berbagai problematika kerja yang ada dalam organisasi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini yang begitu pesatnya membuat orang menjadi mudah dalam melaksanakan berbagai pekerjaan yang diembannya, akan tetapi tidak semua ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut dapat digunakan secara bersamaan karena adanya distorsi yang mungkin timbul, misalnya distorsi waktu, ruang dan kemampuan. Disinilah kunci persoalan yang sesungguhnya, pendelegasian wewenang tersebut harus dilaksanakan dengan tetap meminta pertanggung jawaban kepada orang yang diberi pendelegasian, dan pimpinan sebagai penanggung jawab harus mempertanggung jawabkan seluruh pekerjaan kepada yang memberinya wewenang.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga, dimana diketahui masih kurangnya kinerja pegawai ,hal ini disebabkan karena masih sering terjadi salah paham antara pegawai dengan pegawai maupun antara pegawai dengan pimpinan. Hal ini terjadi karena penyampaian pesan yang tidak jelas dan respon berbeda yang diperlihatkan oleh penerima pesan dan pendelegasian wewenang yang dilakukan belum terlaksana secara maksimal, hal ini disebabkan karena kurangnya kejelasan pendelegasian wewenang yang diberikan atasan kepada bawahan sehingga bawahan tidak dapat sepenuhnya melaksanakan wewenang yang sebelumnya sudah diserahkan kepadanya secara baik sehingga mengakibatkan pegawai menjadi tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik pula.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Wibowo (2014: 165), “Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan”. Sedangkan pendapat Liliweri (2014: 359), bahwa: “Komunikasi merupakan rangkaian proses pengalihan informasi dari satu orang kepada orang lain dengan maksud tertentu”. Di sisi lain Sinambela (2012: 511), menjelaskan bahwa: “Komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”. Dan pendapat Robbins dan Judge (2016: 224) bahwa “Proses komunikasi merupakan tahapan-tahapan diantara sumber dengan penerima yang menghasilkan pemindahan dan pemahaman makna”. Menurut Suranto (2016: 55) ada beberapa elemen yang dapat dijadikan indikator dalam komunikasi yaitu :

- 1) Sumber
- 2) Pesan
- 3) Saluran
- 4) Penerima
- 5) Hambatan
- 6) *Feedback* (umpan balik)
- 7) Situasi

Pengertian Pendelegasian Wewenang

Menurut Hasibuan (2014: 68) menyatakan bahwa pendelegasian wewenang adalah “Memberikan sebagian pekerjaan atau wewenang oleh delegator (pemberi wewenang) kepada delegate (penerima wewenang) untuk dikerjakannya atas nama delegator”. Pendelegasian wewenang oleh Handoko (2013: 224) diartikan sebagai “Pelimpahan dan tanggung jawab Formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu”. Sedangkan menurut Sutarto (2012: 142) mengatakan bahwa pendelegasian wewenang adalah “Penyerahan sebagian hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu kepada pejabat yang lain”. Menurut Hasibuan (2014: 72), indikator Pendelegasian wewenang adalah

Pertanggung jawaban adalah memberikan laporan bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya dan bagaimana dia memakai wewenang yang diberikan kepadanya.

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara Dalam Pasolong (2012: 176) yang kinerja merupakan “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Siagian (2013: 220) mendefinisikan “Kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai”. Menurut Wibowo (2014: 277)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, positivism dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dengan tujuan untuk menguji (Sugiyono, 2012: 17). *Teknik Pengumpulan Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas*

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Masing-masing item (skor butir) dilihat kolerasinya, sehingga validitas ada atau sah mempunyai validitas tinggi.

“Skor butir yang valid apabila korelasinya $\geq 0,3$ maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid atau memiliki validitas konstruk yang baik” (Azwar, 2014: 36)

Uji Realibilitas menunjukkan bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Pengukuran reabilitas dengan cara, *Consistency Reliability*, yang berisi tentang sejauh mana item-item instrumen bersifat homogen dan mencerminkan *construct* yang sama sesuai dengan yang melandasinya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,8$ reliabilitas sangat baik, tinggi / meyakinkan. $0,7 < Cronbach Alpha > 0,8$ reliabilitas baik dan *Cronbach Alpha* $< 0,7$ kurang meyakinkan (Situmorang dan Lufti, 2012: 82).
Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka akan ada nilai indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk melihat adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir.

Analisis Koefisien Korelasi Analisis ini dilakukan untuk membuktikan adanya korelasi dinyatakan dengan koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan rumus product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien

Korelasi n : Jumlah

Sampel

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

Besar kecilnya Koefisien Korelasi itu terletak antara + 1 dan - 1. jika hasil perhitungan positif berarti korelasi variabel yang satu dengan yang lainnya kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar

kontribusi atau pengaruh dari nilai X terhadap naik turunnya nilai Y. Menurut Supranto (2016: 53), rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi dan r = Nilai korelasi yang didapat”.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X dengan variabel Y, digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus dan dihitung dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows*, sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja a =

Konstanta

b = Koefisien (beta)

X₁ = Variabel Komunikasi

X₂ = Variabel Pendelegasian wewenang

Uji T

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumus uji t. Menurut Sugiyono (2012: 250) rumus uji t adalah sebagai berikut

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang

ditemukan n : Jumlah Sampel

t : t Hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t Tabel dengan taraf signifikan 0,05 uji dua pihak dan dk = n – 2

Uji F (Anova)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95 atau $\alpha = 5\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi, Pendelegasian Wewenang dan Kinerja

No Item	rhitung	rkrritis	Kesimpulan
Variabel X (Komunikasi)			
Item 1	0.697	0,30	Valid
Item 2	0.463	0,30	Valid
Item 3	0.541	0,30	Valid
Item 4	0.468	0,30	Valid
Item 5	0.623	0,30	Valid

Item 6	0.582	0,30	Valid
Item 7	0.590	0,30	Valid
Item 8	0.533	0,30	Valid
Item 9	0.697	0,30	Valid
Item 10	0.463	0,30	Valid

Variabel Y (Pendelegasian wewenang)			
Item 1	0.707	0,30	Valid
Item 2	0.551	0,30	Valid
Item 3	0.587	0,30	Valid
Item 4	0.486	0,30	Valid
Item 5	0.605	0,30	Valid
Item 6	0.605	0,30	Valid
Item 7	0.610	0,30	Valid
Item 8	0.689	0,30	Valid
Item 9	0.707	0,30	Valid
Item 10	0.551	0,30	Valid

Variabel Y (Kinerja)			
Item 1	0.802	0,30	Valid
Item 2	0.643	0,30	Valid
Item 3	0.670	0,30	Valid
Item 4	0.574	0,30	Valid
Item 5	0.487	0,30	Valid
Item 6	0.701	0,30	Valid
Item 7	0.634	0,30	Valid
Item 8	0.748	0,30	Valid
Item 9	0.802	0,30	Valid
Item 10	0.643	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Pada tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Komunikasi, Pendelegasian wewenang dan Kinerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Komunikasi, Pendelegasian wewenang dan Kinerja diatas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi, Pendelegasian wewenang dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Komunikasi	0,859	Reliabel
2	Pendelegasian	0,882	Reliabel

	wewenang		
3	Kinerja	0,908	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

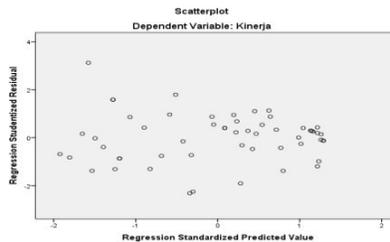
Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 3 diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha masing-masing item pada masing-masing variabel > 0,60 dan dinyatakan reliable.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,084 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 4.4 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5
 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	.562	1.778
Pendelegasian wewenang	.562	1.778

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Komunikasi sebesar 0,562 dan Pendelegasian wewenang sebesar 0,562). Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 1,778 dan 1,778. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 6
 Output Koefisien korelasi
Correlations

	Komunikasi	Pendelegasian wewenang	Kinerja
--	------------	------------------------	---------

Komunikasi	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 55	.661** 55	.670** 55
Pendelegasia n Wewenang	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.661** 55	1 55	.723** 55
Kinerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.670** 55	.723** 55	1 55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara Komunikasi (X1) dengan Kinerja sebesar 0,670, dan hubungan pendelegasian wewenang dengan Kinerja sebesar 0,723. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga yang telah dilakukan ternyata Komunikasi dan Pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan secara bersama atau simultan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga. Dengan uji F yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai F hitung > F tabel (37.176 > 3.18) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti Komunikasi dan Pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (2.877 > 2.00665) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka yang berarti Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Pengaruh Pendelegasian wewenang Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pendelegasian wewenang terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga yang telah dilakukan ternyata pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dengan uji T yang dilakukan memberikan hasil bahwa nilai t hitung > t tabel (4.193 > 2.00665) dengan tingkat signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 5%, maka yang berarti Pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pakaya Syaiful, (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) dan pendelegasian wewenang (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai yaitu sebesar 0.979 atau

97,9%. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai yakni sebesar 0,259 atau 25,9%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel pendelegasian wewenang (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai yakni sebesar 0,748 atau 74,8% dan Syahputra Rahmad. (2019). Dari hasil penelitian diketahui bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) variabel Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,031) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (2,218) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,010). 2) variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung (9,493) lebih besar dibandingkan t-tabel (2,010). 3) variabel Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terhadap kinerja Karyawan PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia hal ini terlihat bahwa nilai F-hitung (99,961) lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel (2,76), dan sig.(0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Berdasarkan perhitungan koefisien determinan (R²) menunjukkan Nilai Adjusted R Square 0,802 berarti 80,2% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Sedangkan sisanya 19,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara simultan komunikasi dan pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

Secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

Secara parsial pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga.

Berdasarkan pada simpulan tersebut dapat disarankan bahwa :

Disarankan kepada Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga agar dapat meningkatkan hubungan dan komunikasi antara pegawai dengan atasan dan sesama pegawai dengan mengadakan kegiatan informal dan jika dapat meningkatkan

Intensitas pertemuan formal antar unit kerja seperti rapat-rapat terjadwal untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai baik yang PNS dan juga Non PNS, sehingga dapat tercipta komunikasi yang lebih baik dan terbuka.

Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Sibolga dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diharapkan adanya prosedur dan pelaksanaan pendelegasian wewenang dilakukan secara jelas, sehingga pegawai menjadi nyaman dan menganggap bahwa keberadaannya dihargai dengan melakukan pemberian hak kepada pegawai untuk mengambil keputusan, memberikan hak untuk melakukan evaluasi dan pemberian tugas tambahan kepada pegawai yang berkompentensi, sehingga hal tersebut akan berdampak pada tercapainya tujuan yang diharapkan organisasi secara maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Azwar, S 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta Hasibuan,
- H. Malayu S. P, 2014, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Jakarta; Bumi Aksara.*

Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
Pakaya Syaiful, (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai*. Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review. Vol. 2, No. 2

Syahputra Rahmad. 2019. *Analisis Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia*. Medan: Universitas Pembangunan Panca Budi

Robbins, P.S. & Judge, T.A. 2016. *Perilaku Organisasi*. (Penterjemah Angelica, D.). Jakarta: Salemba Empat.

Sutarto 2012. *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*, Semarang, Universitas Negeri Semarang.
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2022,
Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi, Sibolga/Tapanuli Tengah Siagian, Sondang, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press

Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
Sinambela, L. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Suranto, AW. 2016. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta.: Graha Ilmu Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada