

Pengaruh Kompetensi Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga

Stefani Oktavia Kristina Siahaan

Program Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Al Wahsliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Email: stefanisaja62@gmail.com

Mhd Shafwan Koto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Al Wahsliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Email: mhd.shafwankoto@gmail.com

Hadijah Sipahutar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Al Wahsliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

Email: hadijahsipahutar@gmail.com

Korespondensi penulis: stefanisaja62@gmail.com

Abstract

The aim of the study was to determine whether there is an influence of competence and delegation of authority on the effectiveness of employee work at the Class III Navigation District Office in 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 III Sibolga Navigation District Office by distributing questionnaires totaling 35 (thirty five) respondents. Based on the analysis of the Coefficient of Determination obtained by 0.761, this means that what occurs in the variation of the dependent variable Work effectiveness 76.1% is determined by the independent variables Competence and Delegation of Authority simultaneously and the remaining 23.9% is determined by other factors not discussed in the study This. From the results of the t test in this study it is known that the t value of competence is 3.029, and the delegation of authority is 6.706 > t table 2.03693, the hypothesis proposed is that there is an effect of competency on employee work effectiveness and there is an effect of delegation of authority on employee effectiveness in Class Navigation District Offices III Sibolga is proven and acceptable. Meanwhile, from the results of the F test it is known that the value of F count is 50,849 > F table 3.29 and the significance of F count is 0.000 < 0.05 so that the hypothesis stating that there is an influence of competence and delegation of authority on the work effectiveness of employees at the Class III Sibolga Navigation District Office is proven and acceptable.

Keywords: *Competence, Delegation of authority and work effectiveness*

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III 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 Distrik Navigasi Kelas III Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 35 (Tiga puluh lima) responden. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,761 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Efektivitas kerja 76,1 % ditentukan oleh variabel bebas Kompetensi dan Pendelegasian Wewenang secara serempak dan sisanya sebesar 23,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam

penelitian ini. Dari hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung Kompetensi sebesar 3.029, dan Pendelegasian wewenang sebesar 6.706 > t tabel 2.03693 maka hipotesis yang diajukan ada pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai dan ada pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga terbukti dan dapat diterima. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung 50.849 > F tabel 3.29 dan signifikansi F hitung 0.000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kompetensi dan pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga terbukti dan dapat diterima.

Kata Kunci : Kompetensi, Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi yang terdiri dari kumpulan orang-orang dan peralatan operasionalnya akan selalu berusaha untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penggunaan wewenang secara bijaksana merupakan faktor yang perlu diperhatikan dimana hal ini sangat berguna bagi efektivitas organisasi dan juga efektivitas kerja. 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 atau perusahaan.

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.

Peningkatan efektivitas kerja tidak datang begitu saja akan tetapi harus melalui kerja keras dari seluruh komponen yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Secara logika bahwa setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut berhasil.

Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kemampuan (kompetensi) kepemimpinan, kemampuan (kompetensi pekerja) dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kemampuan (kompetensi). Sebagaimana disebutkan terdahulu tuntutan persaingan dalam berbagai bidang adalah merupakan pemicu dari kondisi ini, karena seorang yang mempunyai kemampuan yang baik yang akan

memenangkan persaingan. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan efektivitas yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan

masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis membuat rumusan masalah penelitian ini yaitu :

- a. Apakah ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga ?
- b. Apakah ada Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga ?
- c. Apakah ada Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga ?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kompetensi

Menurut **Nawawi (2013:185)** menyatakan bahwa kompetensi adalah “Karakteristik perilaku yang menggambarkan motif, sifat, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik”. selanjutnya **Sedarmayanti (2012:225)** mengatakan kompetensi adalah “Kemampuan melaksanakan/melakukan tugas/pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Pengertian Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang oleh **Handoko (2014:224)** diartikan sebagai “ Pelimpahan dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu”. sedangkan menurut **Sutarto (2012:126)** mengatakan bahwa pendelegasian wewenang adalah “ Penyerahan sebagai hak untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan dengan baik dari pejabat satu kepada pejabat yang lainnya”.

Pengertian Efektivitas Kerja

Menurut **Handoko (2014;7)** Efektifitas adalah “Merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Selanjutnya **Wijaya (2018;56)** mengatakan bahwa “Efektifitas adalah hasil membuat keputusan yang mengarahkan untuk melakukan sesuatu yang membantu

memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan”.

Perumusan Hipotesis

1. Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga.
2. Ada Pengaruh Pendelegasian wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga.
3. Ada ada Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui apakah Ada Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga..

Populasi Dan Sampel

Populasi

Setiap pelaksanaan penelitian selalu berhadapan dengan objek yang diteliti baik berupa manusia, benda maupun peristiwa yang dapat dijadikan sumber informasi.

Menurut **Sugiyono (2012:115)** populasi adalah “ Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya “. Untuk penelitian ini yang menjadi populasi penelitian berjumlah 105 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 69 Tenaga Honorer yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga.

Sampel

Menurut **Husein (2013:107)** sampel adalah ”bagian kecil dari suatu populasi”. Sedangkan menurut **Arikunto, (2016;103)**, untuk menentukan besarnya sampel dari suatu populasi maka dapat digunakan teori“Untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari seratus, lebih baik diambil semuanya dan apabila jumlahnya lebih besar maka diambil 10 – 15% atau 20 – 25 %”.

Sebagaimana dari pendapat di atas, dan dikarenakan jumlah populasinya lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil 20 % dari jumlah populasi sebanyak 174 orang sebagai sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 35 orang dengan rincian sebagai berikut.

$$\begin{aligned} & \frac{105}{174} \times 35 = 21,12 = 21 \text{ orang} \\ - \text{ Pegawai Negeri Sipil} & \\ & \frac{69}{174} \times 35 = 13,88 = 14 \text{ orang} \\ - \text{ Tenaga Honor} & \end{aligned}$$

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut **Kuncoro (2013: 145)**. Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio.

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah data sekunder. Menurut **Arikunto (2016:129)** Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah “Subyek dari mana data dapat diperoleh”.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Studi Literatur, yaitu dengan mempelajari berbagai sumber bacaan yang berkaitan erat dengan masalah penelitian, baik berupa buku-buku ilmiah maupun peraturan perundang-undangan.
- b. Studi Lapangan, yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara :
 - 1) Wawancara, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang Kompetensi, Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja yang menjadi faktor penelitian.
 - 2) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan instrumen pertanyaan/pernyataan secara tertulis kepada responden yang harus dijawab oleh responden secara tertulis pula.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Situmorang dan Lufti (2012: 76) menyatakan validitas menunjukkan “Sejauhmana suatu alat pengukuran itu dapat mengukur apa yang ingin diukur”. Untuk menguji 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 Reliabilitas

Pengukuran reabilitas dengan cara, *Consistency Realibility*, 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 an Lufti, 2012: 82**)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Uji Normalitas Data
- b. Uji Heterokedastisitas
- c. Uji Multikolinearitas.

Analisis Koefisien Korelasi

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

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. Untuk mengetahui tinggi rendahnya koefisien korelasi, **Sugiyono, (2012 : 250)** menyatakan sebagai berikut :

1. **0,00 s/d 0,19 = Korelasi sangat rendah**
2. **0,20 s/d 0,3 = Korelasi rendah**
3. **0,40 s/d 0,59 = Korelasi sedang**
4. **0,60 s/d 0,79 = Korelasi kuat**
5. **0,80 s/d 1,00 = Korelasi sangat kuat**

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut **Supranto (2016;53)**, rumus koefisien penentuan atau determinasi adalah :

$$\text{“ } Kd = r^2 \times 100\% \text{ ”}$$

Keterangan :

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

Sebagaimana pendapat diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian wewenang terhadap Efektivitas kerja, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan Koefisien determinasi (Kd) dengan rumus : $Kd = r^2 \times 100 \%$

Analisis Regresi Linier 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 Efektivitas kerja

a = Konstanta

b = Koefisien (beta)

X1 = Variabel Kompetensi

X2 = Variabel Pendelegasian wewenang

Uji t (Uji Hipotesis)

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 :

$$r \sqrt{(n - 2)}$$

$$t = \frac{r \sqrt{n}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Df = 2

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 $dk = n - 2$

Dengan ketentuan :

H_a : Diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan H_o Ditolak.

H_o : Diterima, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_a Ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASA

Distrik Navigasi Kelas III Sibolga sebagai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Perhubungan Laut yang dibentuk pada tahun 1980 yang pada mulanya hanya merupakan Satuan Kerja (SATKER) sebagai Penunjang Keselamatan Pelayaran di kawasan Pantai Barat Sumatera .

Seiring dengan perkembangan zaman dengan dibangunnya Pelabuhan Kota Sibolga oleh Direktorat Jendral Perhubungan Laut maka didirikan Kantor Distrik Navigasi Sibolga yang bertempat di Pelabuhan Sambas Sibolga sampai dengan saat ini. Untuk menangani masalah Kenavigasian ini adalah menunjang keselamatan pelayaran.

Tabel 4.8
Data Hasil Jawaban Responden
Tentang Kompetensi

Nomor Resp	Nomor Item										Jlh	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3.60
2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.40
3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.60
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3.90
6	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33	3.30
7	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35	3.50
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
9	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	33	3.30
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
11	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.40

*Pengaruh Kompetensi Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas
Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga*

12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
13	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.60
14	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	37	3.70
15	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35	3.50
16	5	3	4	4	3	3	3	4	3	5	37	3.70
17	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37	3.70
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3.90
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
20	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	39	3.90
21	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3.60
22	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.40
23	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.40
24	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.60
25	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3.90
27	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33	3.30
28	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	35	3.50
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
30	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	33	3.30
31	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
32	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44	4.40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
34	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46	4.60
35	3	5	4	4	3	3	3	4	5	3	37	3.70
Jlh	132	137	140	140	136	128	135	137	138	132	1.355	135.50

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai
Kompetensi dari setiap Item

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		d		e		F	Sc	
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc			
1	5	25	17	68	13	39	0	0	0	0	35	132	3.77
2	8	40	16	64	11	33	0	0	0	0	35	137	3.91
3	4	20	27	108	4	12	0	0	0	0	35	140	4.00
4	4	20	27	108	4	12	0	0	0	0	35	140	4.00
5	7	35	17	68	11	33	0	0	0	0	35	136	3.89
6	4	20	15	60	16	48	0	0	0	0	35	128	3.66
7	5	25	20	80	10	30	0	0	0	0	35	135	3.86

8	4	20	24	96	7	21	0	0	0	0	35	137	3.91
9	8	40	17	68	10	30	0	0	0	0	35	138	3.94
10	5	25	17	68	13	39	0	0	0	0	35	132	3.77
													38.71
Rata-rata													3.87

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.10
Data Hasil Jawaban Responden
Tentang Pendelegasian wewenang

Nomor Resp	Nomor Item										Jlh	Rata-Rata	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3.50
3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	41	4.10
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	34	3.40
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3.80
6	4	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	37	3.70
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
8	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3.80
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
12	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3.50
13	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4.80
14	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	33	3.30
15	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	36	3.60
16	4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	4	41	4.10
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
18	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3.80
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.90
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
22	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	35	3.50
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
24	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	3.50
25	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	4	41	4.10
26	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	34	3.40
27	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3.80
28	4	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	37	3.70
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
30	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3.80
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
34	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	3.50
35	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48	4.80
Jumlah	140	132	128	142	128	127	130	127	142	128	1,324	132.40	

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai
Pendelegasian wewenang dari setiap Item

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		d		e				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
1	4	20	27	108	4	12	0	0	0	0	35	140	4.00
2	3	15	21	84	11	33	0	0	0	0	35	132	3.77
3	0	0	23	92	12	36	0	0	0	0	35	128	3.66
4	6	30	25	100	4	12	0	0	0	0	35	142	4.06
5	3	15	17	68	15	45	0	0	0	0	35	128	3.66
6	2	10	18	72	15	45	0	0	0	0	35	127	3.63
7	3	15	19	76	13	39	0	0	0	0	35	130	3.71
8	0	0	22	88	13	39	0	0	0	0	35	127	3.63
9	6	30	25	100	4	12	0	0	0	0	35	142	4.06
10	3	15	17	68	15	45	0	0	0	0	35	128	3.66
												37.83	
Rata-rata												3.78	

F = Frekuensi Jawaban

Sc = Score (Frekuensi x nilai)

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.12
Data Hasil Jawaban Responden
Tentang Efektivitas kerja

Nomor Resp	Nomor Item										Jlh	Rata-Rata	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4.20
2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	40	4.00
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	34	3.40
5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	3.70
6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3.20
7	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	3.80
8	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	3.70
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3.90
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4.20
12	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
13	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	46	4.60
14	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	34	3.40
15	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37	3.70
16	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3.20
17	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	3.80
18	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	38	3.80
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
20	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37	3.70
21	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	41	4.10
22	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	36	3.60
23	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	4.20
24	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37	3.70

25	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	40	4.00
26	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	3.40
27	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	3.70
28	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32	3.20
29	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38	3.80
30	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	3.70
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3.00
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3.90
33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42	4.20
34	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3.70
35	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46	4.60
Jlh	141	131	122	137	135	128	124	125	136	126	1,305	130.50

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tabel 4.13
Distribusi Frekuensi Jawaban dan Nilai
Efektivitas kerja dari setiap Item

No. Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-rata
	a		b		c		d		e				
	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	F	Sc	
1	4	20	28	112	3	9	0	0	0	0	35	141	4.03
2	5	25	16	64	14	42	0	0	0	0	35	131	3.74
3	0	0	17	68	18	54	0	0	0	0	35	122	3.49
4	2	10	28	112	5	15	0	0	0	0	35	137	3.91
5	5	25	20	80	10	30	0	0	0	0	35	135	3.86
6	2	10	19	76	14	42	0	0	0	0	35	128	3.66
7	2	10	15	60	18	54	0	0	0	0	35	124	3.54
8	0	0	20	80	15	45	0	0	0	0	35	125	3.57
9	5	25	21	84	9	27	0	0	0	0	35	136	3.89
10	2	10	17	68	16	48	0	0	0	0	35	126	3.60
Jumlah												37.29	
Rata-rata												3.73	

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas
Variabel Kompetensi, Pendelegasian wewenang
dan Efektivitas kerja

No Item	rhitung	rkritis	Kesimpulan
Variabel X (Kompetensi)			
Item 1	0,611	0,30	Valid
Item 2	0,611	0,30	Valid
Item 3	0,677	0,30	Valid
Item 4	0,645	0,30	Valid
Item 5	0,387	0,30	Valid
Item 6	0,646	0,30	Valid
Item 7	0,586	0,30	Valid
Item8	0,619	0,30	Valid
Item 9	0,589	0,30	Valid
Item 10	0,611	0,30	Valid
Variabel Y (Pendelegasian wewenang)			
Item 1	0,717	0,30	Valid
Item 2	0,754	0,30	Valid
Item 3	0,379	0,30	Valid
Item 4	0,590	0,30	Valid
Item 5	0,702	0,30	Valid
Item 6	0,757	0,30	Valid
Item 7	0,827	0,30	Valid
Item 8	0,397	0,30	Valid
Item 9	0,590	0,30	Valid
Item 10	0,702	0,30	Valid
Variabel Y (Efektivitas kerja)			
Item 1	0,657	0,30	Valid
Item 2	0,676	0,30	Valid
Item 3	0,582	0,30	Valid
Item 4	0,470	0,30	Valid
Item 5	0,549	0,30	Valid
Item 6	0,775	0,30	Valid
Item 7	0,666	0,30	Valid
Item 8	0,628	0,30	Valid
Item 9	0,570	0,30	Valid
Item 10	0,669	0,30	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner variabel penelitian baik itu variabel Kompetensi, Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja menunjukkan angka lebih besar dari 0,30. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel Kompetensi,

Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja diatas, dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Kompetensi, Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompetensi	0,870	Reliabel
2	Pendelegasian wewenang	0,897	Reliabel
3	Efektivitas kerja	0,886	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba uji reliabilitas instrumen penelitian pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing item pada masing-masing variabel Kompetensi, Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
Variabel Kompetensi, Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97686122
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,126
	Negative	-,154
Test Statistic		,154
Asymp. Sig. (2-tailed)		,035 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,154 > probabilitas 0,05 dan nilai Z Kolmogorov Smirnov sebesar 0,039 < dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti kedua data variabel tersebut berdistribusi normal.

Regresi Linier berganda

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2 dan Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Tabel 4.20
Output koefisien regresi dan Uji T (Uji Hipotesis)
Correlations

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,090	3,659		,298	,768
Kompetensi	,282	,093	,305	3,029	,005
Pendelegasian wewenang	,668	,100	,675	6,706	,000

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari tabel 4.20 diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 1,090 + 0,282X_1 + 0,668X_2$, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa Nilai konstanta regresi sebesar 1,090, menunjukkan bahwa pada Kompetensi, Pendelegasian wewenang, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Efektivitas kerja pegawai pada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga sebesar 1,090.

Kompetensi koefisien regresinya sebesar 0,282, mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas kerja pegawai. Artinya apabila semakin naik Kompetensi dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Efektivitas kerja pegawai pada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga.

Pendelegasian wewenang koefisien regresinya sebesar 0,668, mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas kerja pegawai. Artinya apabila semakin naik Pendelegasian wewenang dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Efektivitas kerja pegawai pada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga.

Uji Hipotesis

Variabel Kompetensi

- a). Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 32$ ($35-2-1$) diketahui t tabel = 2.03693 dan t hitung = 3.029. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- b). Dari pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,005 atau 0 % lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai

pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Variabel Pendelegasian wewenang

- a) Dari pengujian secara konvensional ditemukan bahwa pada taraf kesalahan $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan $df = 32$ ($35-2-1$) diketahui t tabel = 2.03693 dan t hitung = 6.706. Karena t hitung $>$ t tabel, maka variabel Pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, berarti H_0 ditolak, H_a diterima.
- b) Dari hasil pengujian secara SPSS yaitu dengan melihat probabilitas signifikansinya (P -value) = 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5% maka H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dan berdasarkan hasil uraian pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Hasil pengujian instrumen yang dilakukan menunjukkan nilai corrected item total correlation diatas nilai r kritis 0,30, yang berarti semua butir pertanyaan kedua variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kompetensi, Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja.
2. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan dinyatakan *reliabel* dan memenuhi syarat yang diandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik normal *PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik titik residual data Kompetensi, Pendelegasian wewenang dan Efektivitas kerja pada *scatter plot* mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,035 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai *probabilitas* 0,154 $>$ diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan kedua data variabel berdistribusi normal.

4. Berdasarkan koefisien kolerasi diperoleh hasil terdapat hubungan antara Kompetensi dengan Efektivitas kerja sebesar 0,651, dan hubungan Pendelegasian wewenang dengan Efektivitas kerja sebesar 0,832, maka koefisien kolerasi yang ditemukan antara Kompetensi dengan Eektivitas kerja sebesar 0,651 termasuk kategori kuat, sedangkan korelasi Pendelegasian wewenang dengan Efektivitas kerja sebesar 0,832 dikategorikan sangat kuat. Jadi terdapat hubungan kuat dan positif masing-masing antara Kompetensi dan Pendelegasian wewenang dengan Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga.
5. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 1,090 + 0,282X_1 + 0,668X_2$, Nilai konstanta regresi sebesar 1,090 menunjukkan bahwa pada Kompetensi, Pendelegasian wewenang, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga sebesar 1,090. Kompetensi koefisien regresinya sebesar 0,282 mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas kerja pegawai. Artinya apabila semakin naik Kompetensi dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga serta Pendelegasian wewenang koefisien regresinya sebesar 0,668 mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas kerja pegawai (Variabel Y). Artinya apabila semakin naik Pendelegasian wewenang dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut dapat meningkatkan Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga dan dari hal tersebut diatas mengindikasikan bahwa hubungan ini adalah hubungan yang linear.
6. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,761 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Efektivitas kerja (Variabel Y) 76,1 % ditentukan oleh variabel bebas Kompetensi dan Pendelegasian wewenang secara serempak dan sisanya sebesar 23,9 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
7. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Kompetensi pegawai yang baik pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, maka Efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.03693 dan t hitung = 3.029. Karena t hitung > t tabel dengan signifikan $0,005 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai.

Dengan demikian hasil hipotesis pertama yang menyatakan Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

8. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Pendelegasian wewenang yang diberikan secara tepat dan jelas pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, maka Efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai t tabel = 2.03693 dan t hitung = 6.706. Karena t hitung $>$ t tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan secara parsial Pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian hasil hipotesis kedua yang menyatakan Ada Pengaruh Pendelegasian wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, terbukti dan dapat diterima.
9. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang membuktikan bahwa Kompetensi dan Pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan Kompetensi yang baik dan dengan Pendelegasian wewenang tepat dan jelas pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, maka Efektivitas kerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai F tabel = 3.29 dan F hitung = 50.849. Karena F hitung $>$ F tabel dengan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hasil hipotesis ini dapat menyatakan bahwa Kompetensi dan Pendelegasian wewenang berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan Ada Pengaruh Kompetensi dan Pendelegasian wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, terbukti dan dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta
- Asmara Hendra Komara dan Etri Yuliana (2016), *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. LUTVONDO WIJAYA PERKASA, Pekanbaru: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia*
- Azwar, S 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Burhanuddin Thalib. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Jeneponto*, Makasar, STIE Nobel Indonesia
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta
- Furchan. A. 2016. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Gie The Liang.2012, *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko.T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.Yogyakarta
- Harold Koontz, 2014, *Manajemen*, Penerbit Erlangga Jakarta
- Hasibuan S. P. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan 9, PT Bumi Aksara
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Kuncoro, Mudarajat, 2013, *Metode Penelitian Bisnis dan R & D*, Erlangga, Jakarta
- Nanang Martono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali Pers
- Nawawi, Ismail. 2013. *Manajemen Perubahan: Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rahmad Syahputra. 2019. *Analisis Pendelegasian Wewenang dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nulab Pharmaceutical Indonesia. Medan*. Universitas Pembangunan Panca Budi
- Reilly, Frank K dan Brown, Keith C, 2012. *Investment Analysis and Portfolio Management*, Tenth Edition, South Western Cengage Learning, USA.
- Rimsky K. Judissen. 2005. *Pajak & Strategi Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Sedarmayanti, 2012, *Membangunan, Mengembangkan Kepemimpinan serta meningkatkan Kinerja*
- Situmorang, Syafizal Helmi dan Muslich Lufti, 2012, *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2*, Medan: USU Press
- Supranto. J. 2016. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Erlangga.
- Sutarto. 2012. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Garamedia
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah, 2022, *Pedoman Penelitian Dan Penyusunan Skripsi*, Sibolga/Tapanuli Tengah
- Sugiyono, 2012. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D"*, Alfabeta, Bandung
- Sumadi. Suryabrata, 2014, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sutrisno. Edy.H, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Kharisma Putra Utama Surabaya
- Wesha Perwata, 2002. *Ensiklopedia Administrasi*, Haji Mas Agung, Jakarta
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Raja Wali Perss, Jakarta
- Wijaya, Tony. 2018, *Manajemen Kualitas Jasa*, Edisi Kedua, Jakarta: PT.Indeks
- Tambunan, Yenni Sofiana dan Hutabarat Kaslin Putra. 2021 *Implementasi Fungsi Controlling Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanauli Tengah*. All Fields of sciense J-LAS. Vol.1. Hal.65-72