

**ANALISIS DELEGATION OF AUTHORITY DAN HUMAN RELATION  
PENGARUHNYA KINERJA PEGAWAI KANTOR GUBERNUR  
SUMATERA UTARA**

Agung Khairul Tazri  
[agungkhairultazri088@gmail.com](mailto:agungkhairultazri088@gmail.com)  
Universitas Negeri Medan

Hilma Harmen  
[hilmaharmen@unimed.ac.id](mailto:hilmaharmen@unimed.ac.id)  
Universitas Negeri Medan

**ABSTRACT**

*The aim of this quantitative research is to find out how interactions between people and delegation of authority influence the work results of North Sumatra governor's office staff. A sample of fifty-five employees was used in all sampling techniques. This research uses Measurement Model Evaluation (Outer Model), Structural Model Evaluation (Inner Model), and Smart PLS 4.0 for Hypothesis Testing as data collection tools. Delegation of Authority has a good and significant influence on the performance of North Sumatra Governor's Office employees by 46.9%, in accordance with the results of research on hypothesis testing. Within the Office of the Governor of North Sumatra, human relations have a good and significant impact on employee performance by 49.9%.*

*Keyword: Delegation of Authority, Human Relations, Employee Performance*

**1. PENDAHULUAN**

Instansi pemerintah sangat bergantung pada sumber daya manusia mereka, atau yang biasa disebut dengan pegawai, untuk memajukan upaya mereka menuju tujuan yang telah ditetapkan. Kekuatan utama di balik semua operasi yang diperlukan untuk menjamin eksistensi atau kematian lembaga pemerintah adalah basis sumber daya manusianya (Efhendy et al, 2022). Setiap instansi pasti mempunyai target tertentu yang harus mereka capai. Untuk mencapai targetnya, perusahaan atau instansi memerlukan tenaga kerja yang berasal dari sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Di mana kesuksesan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sangat bergantung pada kinerja pegawai di

instansi tersebut, yang akan memengaruhi pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan. Kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang berperan sebagai penggerak utama dalam menjalankan aktivitas organisasi (Efhendy et al, 2022).

Kinerja adalah sekumpulan perilaku karyawan yang memiliki kontribusi, baik berdampak baik maupun buruk terhadap pencapaian tujuan organisasi (Kasmir, 2016:183). Kinerja pegawai memiliki kontribusi yang besar untuk terciptanya sebuah tujuan organisasi tersebut. Tidak adanya seorang karyawan maka apa yang dijadikan tujuan oleh organisasi tidak akan tercapai. Kehadiran sumber daya manusia akan menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Oleh karena itu,

perusahaan sebaiknya memberikan perhatian kepada karyawan sebagai upaya untuk mencapai tujuan mereka.

Perhatian kepada SDM bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara usaha yang diberikan oleh karyawan dengan imbalan yang mereka terima. Ketidakseimbangan antara perhatian perusahaan dan pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan akhirnya memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini akan mengakibatkan ketidakmampuan perusahaan untuk mencapai kinerja yang diharapkan. (Frimayasa et al, 2020).

Faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih efektif salah satunya adalah pendelegasian wewenang yang diberikan oleh pemimpin et al, (2020:542) Penerapan pendelegasian wewenang pada suatu organisasi atau perusahaan akan menyebabkan organisasi bekerja lebih efektif karena tanggung jawab pekerjaan akan terdistribusi secara adil dan tidak ada satu orang pun yang bekerja berlebihan, sehingga membuat organisasi lebih mampu menyelesaikan tugas. Pimpinan organisasi adalah salah satu sumber daya manusianya.

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab tertentu dan bertanggung jawab atas hasil kerja timnya. Namun, pemimpin juga memiliki keterbatasan waktu pengetahuan, dan perhatian, yang membuatnya tidak mungkin untuk menyelesaikan semua tugas secara mandiri. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk

mendelegasikan sebagian tanggung jawabnya kepada anggota tim (Tanjung et al, 2023).

Pendelegasian wewenang merupakan proses dimana pemilik otoritas memberikan kekuasaan dan tanggung jawab kepada individu yang ditunjuk. Atasan memberikan kewenangan kepada staf atau bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan baik dan untuk mempertanggungjawabkan hasil dari tanggung jawab yang telah didelegasikan kepada mereka (Fazira et al, 2019:5). Pendelegasian wewenang sangat diperlukan agar perusahaan dapat beroperasi dengan efisiensi dan efektivitas. Oleh sebab itu, sebuah organisasi harus mampu memberikan pendelegasian wewenang terhadap pegawai secara tepat. Penelitian Herdiyanti (2021) dan Putra et al. (2019) konsisten menunjukkan bahwa pendelegasian wewenang berdampak positif dan substansial terhadap kinerja pekerja, meskipun temuan Walujan et al.. (2016) tidak menemukan hubungan signifikan antara keduanya. Dan juga dengan penelitian Irakoze et al ,(2019) yang menyatakan bahwa pendelegasian wewenang menunjukkan signifikansi negatif dalam hubungannya terhadap kinerja.

Menurut Lilir et al, (2017:2061) Agar kinerja organisasi mencapai tingkat optimal, diperlukan pendelegasian wewenang. Menurut Pakaya (2021:89) Selain itu, faktor lain yang dianggap penting untuk mencapai kinerja yang optimal adalah delegasi wewenang. Delegasi wewenang merupakan kebijakan yang dilakukan oleh pemimpin kepada anggota timnya, di mana pemimpin

memberikan sebagian tanggung jawab kepada individu yang sesuai sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Pemimpin yang baik seharusnya mempunyai *Human Relation* yang baik juga. *Human Relations* merupakan faktor kunci dalam kesuksesan berkomunikasi, baik berada dalam situasi komunikasi antar individu maupun dalam komunikasi dalam berkelompok, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung produktivitas.

Faktor penting yang memengaruhi terbentuknya kinerja yang tinggi. Ketika hubungan kerja berjalan harmonis, pegawai akan merasa nyaman dan dapat fokus pada tugas mereka, yang berpotensi meningkatkan kinerja secara positif (Dewi et al, 2021:517).

Interaksi antar manusia yang terjalin dengan baik di dalam perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya (Fairida et al., 2021: 133). Sementara itu, hubungan antar manusia yang terbina dengan baik di dalam organisasi akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menurut Susanto dan Halim dalam Sumartini (2018).

Hubungan yang harmonis antara pegawai (*Human Relations*) merupakan faktor penting yang memengaruhi terbentuknya kinerja yang tinggi. Ketika hubungan kerja berjalan harmonis, pegawai akan merasa nyaman dan dapat fokus pada

tugas mereka, yang berpotensi meningkatkan kinerja secara positif (Dewi et al., 2021: 517). Penelitian Kusumastuti et al. (2022) dan Siregar et al. (2020) konsisten menunjukkan bahwa hubungan antarmanusia berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Lengkey et al. (2023) dan Ratnasari et al. (2021) menemukan bahwa pengaruh hubungan manusia terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

## **2. KERANGKA TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Ketika seseorang atau sebuah kelompok tampil, itu berarti mereka telah memenuhi tanggung jawab mereka untuk menampilkan yang terbaik dari kemampuan mereka dan telah mencapai tingkat kualitas dan kuantitas tertentu dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hamali (2017), kinerja adalah hasil dari proses kerja karyawan selama periode waktu tertentu, dan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika karyawan berkinerja baik, hasil dari pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan dan persyaratan perusahaan.

Dalam menilai kinerja karyawan, Maryati (2021:15) mencantumkan beberapa indikasi yang perlu diperhatikan, antara lain:

- 1) Tingkat Kinerja
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Kuantitas Kerja, dan
- 4) Pelaksanaan Tugas

### ***Delegation of Authority***

Pendelegasian wewenang dapat disimpulkan sebagai

penyerahan wewenang yang dilakukan oleh pemberi delegasi kepada penerima delegasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu.

Pemberian sebagian tanggung jawab atau wewenang pekerjaan kepada penerima delegasi untuk dilaksanakan atas nama pemberi delegasi dikenal dengan istilah pendelegasian wewenang, menurut Hasibuan (2017:72). Menurut Hasibuan (2017:70), hubungan antarmanusia dapat ditingkatkan melalui beberapa indikator, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Misi
- 2) Kemampuan
- 3) Mutu Pekerjaan
- 4) Penggunaan Waktu

### ***Human Relation***

Dalam sebuah organisasi dengan kepentingan bersama dan situasi kerja yang mapan, hubungan antarmanusia mengacu pada hubungan yang dimiliki oleh para karyawan dengan satu sama lain dan dengan para pemimpin mereka.

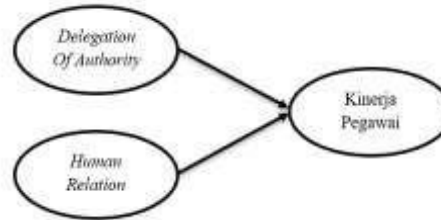
Menurut Hasibuan (2018:37) dalam “Manajemen Sumber Daya Manusia”, hubungan antarmanusia atau ikatan antar manusia merupakan hasil interaksi manusia yang harmonis, yang berujung pada pemberdayaan individu dan saling pengertian. Menurut Jalaluddin dalam Pustita (2017), hubungan antarmanusia dapat dievaluasi dengan menggunakan beberapa indikator yang berbeda, di antaranya sebagai berikut:

- 1) Persyaratan Kerjasama
- 2) Ketanggahan Mental

- 3) Kecerdasan Emosional
- 4) Latar Belakang Budaya

### **Kerangka Berfikir**

Menurut Tarjo (2021:20) kerangka berfikir adalah sebuah narasi dari peneliti sebagai bahan untuk membuat rumusan hipotesis.



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

### **Hipotesis:**

- H1 : *Delegation of Authority* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara.
- H2 : *Human Relation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Gubernur Sumatera Utara.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Sampel**

Sampel adalah representatif dari ukuran dan susunan populasi, menurut Sugiyono (2019). Total sampling adalah metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dalam investigasi ini. Sampling lengkap adalah strategi pengambilan sampel di mana jumlah populasi dan sampel sama. Dengan demikian, 55 orang menjadi sampel dalam penelitian ini.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam investigasi ini termasuk kuesioner, wawancara, dan tinjauan literatur. Memanfaatkan konten dari

karya ilmiah dan sumber daya lain yang dianggap sebagai sumber informasi yang dapat diandalkan mengenai disonansi kognitif, peneliti dapat mengumpulkan data melalui teknik studi literatur (Sugiarto, 2016).

Menurut Tarjo (2021:72) wawancara atau interview merupakan tanya jawab untuk mendapat data yang dibutuhkan. Menurut Tarjo (2021:72) kuesioner atau angket merupakan sebuah daftar pernyataan yang disusun sedemikian rupa dibagikan kepada responden untuk di jawab sesuai dengan persepsinya.

Kuesioner, menurut Sugiyo (dalam Sugiarto, 2016), adalah metode pengumpulan data di mana partisipan diberi pertanyaan tertulis atau sekelompok pertanyaan untuk diisi.

#### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, kami menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) yang diproses menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Metode PLS ini merupakan alternatif dari metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian. Berikut adalah langkah-langkah penilaian yang kami lakukan terhadap model pengukuran (*Outer Model*):

- 1) Pengujian Validitas Konvergen: Kami menguji apakah indikator-indikator dalam model memiliki korelasi yang cukup tinggi satu sama lain, yang menunjukkan bahwa mereka mengukur konstruk yang sama.
- 2) Validitas Diskriminan: Kami memastikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki korelasi yang lebih

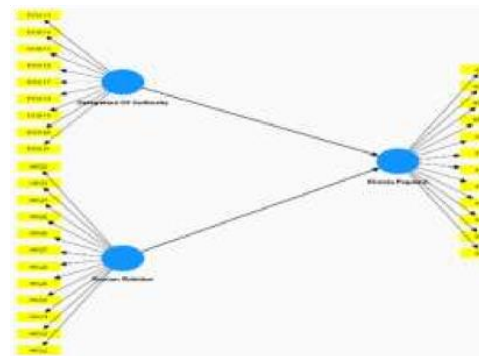
rendah dengan indikator di konstruk lain dibandingkan dengan indikator dalam konstruk yang sama.

- 3) Ketergantungan Kombinasional: Kami menilai bagaimana kombinasi dari berbagai indikator berkontribusi terhadap konstruk yang diukur.

Langkah-langkah tersebut membantu dalam memastikan bahwa model pengukuran yang kami kembangkan adalah valid dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0 digunakan dalam penelitian ini untuk pengujian hipotesis. Garis besar model program PLS yang disarankan disediakan di bawah ini:



Gambar 2. Skema Model PLS

#### 1) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

##### a. *Convergent Validity*

Nilai outer loading, juga dikenal sebagai loading factor, digunakan untuk memverifikasi validitas konvergen. Jika loading factor lebih besar dari 0.60, maka

indikator tersebut dianggap mencapai validitas konvergen dalam kategori baik. Setiap indikator pada variabel penelitian memiliki nilai loading factor sebagai berikut:

**Tabel 1. Validitas Konvergen Kinerja Pegawai**

Ringkasan Hasil Uji Validitas Konvergen			
No Item	Konstruk Penelitian	Loading Factor	Keterangan
1	KP1	0.811	Valid
2	KP2	0.792	Valid
3	KP3	0.766	Valid
4	KP4	0.746	Valid
5	KP5	0.779	Valid
6	KP6	0.738	Valid
7	KP7	0.822	Valid
8	KP8	0.768	Valid
9	KP9	0.778	Valid
10	KP10	0.839	Valid
11	KP11	0.747	Valid
12	KP12	0.758	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Untuk 12 item pernyataan dengan nilai loading factor lebih besar dari 0.07, temuan uji validitas konvergen menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki kriteria valid.

**Tabel 2. Validitas Konvergen Delegation of Authority**

Ringkasan Hasil Uji Validitas Konvergen			
No Item	Konstruk Penelitian	Loading Factor	Keterangan
1	DOA13	0.800	Valid
2	DOA14	0.844	Valid
3	DOA15	0.808	Valid
4	DOA16	0.754	Valid
5	DOA18	0.811	Valid
6	DOA18	0.829	Valid
7	DOA19	0.844	Valid
8	DOA20	0.846	Valid
9	DOA21	0.821	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa variabel *Delegation of Authority* mempunyai kriteria valid untuk 9 item pernyataan dengan nilai loading factor >0,07.

**Tabel 3. Validitas Konvergen Human Relation**

Ringkasan Hasil Uji Validitas Konvergen			
No Item	Konstruk Penelitian	Loading Factor	Keterangan
1	HR22	0.846	Valid
2	HR23	0.836	Valid
3	HR24	0.808	Valid
4	HR25	0.768	Valid
5	HR26	0.796	Valid
6	HR27	0.789	Valid
7	HR28	0.790	Valid
8	HR29	0.833	Valid
9	HR30	0.831	Valid
10	HR31	0.756	Valid
11	HR32	0.798	Valid
12	HR33	0.800	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Dua belas item pernyataan dengan nilai loading factor lebih dari 0,07 memenuhi kriteria valid untuk variabel *Human Relations*, sesuai dengan temuan uji validitas konvergen.

b. *Discriminant Validity* (validitas yang bersifat diskriminatif)

Nilai *Average Variance Extraxted* (AVE) menunjukkan validitas diskriminan, jika setiap indikasi memiliki nilai minimum 0,5, maka nilai AVE dianggap reliabel atau valid.

**Tabel 4. Discriminant Validity dengan Nilai AVE**

Variabel	Average Variance Extraxted (AVE)	Ket
Delegation Of Authority	0.669	Valid
Human Relation	0.648	Valid
Kinerja Pegawai	0.607	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Dengan nilai 0,669 untuk variabel pendelegasian wewenang, 0,648 untuk variabel hubungan antar manusia, dan 0,607 untuk variabel kinerja karyawan, nilai AVE untuk masing-masing variabel tersebut > 0,5. Hasil ini menunjukkan kuatnya

validitas diskriminan masing-masing variabel.

c. Uji *Composite Reliability*

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel atau dengan kata lain dapat dikatakan digunakan untuk menilai kestabilan dan konsistensi internal indikator yang baik. Adapun Reliabilitas yang memenuhi syarat adalah yang memiliki nilai >0,7.

**Tabel 5. Uji *Composite Reliability***

	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Delegation Of Authority	0,940	Reliable
Human Relation	0,951	Reliable
Kinerja Pegawai	0,943	Reliable

Sumber: Koesono yang diolah (2024)

Dengan nilai 0,940 untuk variabel pendelegasian wewenang, 0,951 untuk variabel hubungan antar manusia, dan 0,943 untuk variabel kinerja karyawan, maka nilai *Composite Reliability* masing-masing > 0,7, 0,951, dan > 0,7. Data tersebut memenuhi kriteria sebagai variabel yang reliabel, terbukti dengan nilai *Composite Reliability* variabel loyalitas lebih besar dari 0,70.

d. *Cronbach's Alpha*

Penggunaan nilai *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan uji reliabilitas, melengkapi uji *Composite Reliability* yang telah dilakukan sebelumnya. Nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0.70 menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel dan dapat diandalkan.

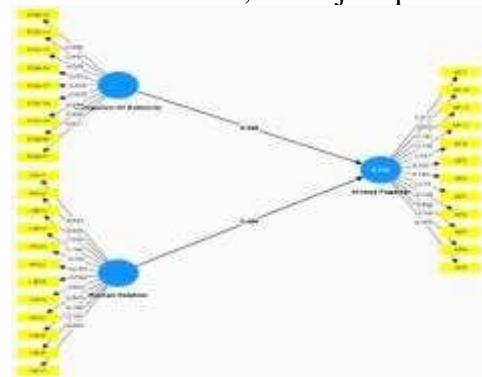
**Tabel 6. *Cronbach's Alpha***

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Delegation Of Authority	0,938	Reliable
Human Relation	0,950	Reliable
Kinerja Pegawai	0,941	Reliable

Seperti yang dapat dilihat, variabel kinerja karyawan memiliki nilai > 0,7 dengan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,941, variabel hubungan antar manusia memiliki nilai > 0,7 dengan nilai 0,950, dan variabel pelimpahan wewenang memiliki nilai > 0,7 dengan nilai 0,938. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel dapat diandalkan karena masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

2) **Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)**

Berikut ini adalah skema model program PLS yang disarankan, yang dievaluasi dengan menggunakan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji Kesesuaian Model, dan Uji Hipotesis:



**Gambar 3. Evaluasi *Inner Model***

a. *Coefficient Determination (R Square)*

Tingkat ketergantungan variabel dependen terhadap variabel lain diukur dengan menggunakan koefisien determinasi (*R square*).

**Tabel 7. Coefficient Determination (R Square)**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.743	0.733

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

Untuk variabel kinerja karyawan, nilai R-square adalah 0,743. Hasilnya, 74,3% dari varians kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan variabel pendelegasian wewenang dan hubungan antar manusia, dengan 25,7% sisanya berasal dari variabel-variabel di luar cakupan desain penelitian.

**b. Estimasi Path Coefficient**

Temuan ini dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan nilai r Statistics dan P Values. Ketika nilai T-Statistic (t hitung) lebih besar dari nilai T atau nilai P lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dianggap diterima jika ada hubungan langsung antara variabel independen dan dependen dalam investigasi ini.

**Tabel 8. Path Coefficient**

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Value	F Square
DOA=>KP	0.469	0.474	0.107	4.392	0.000	0.562
HR=>KP	0.499	0.499	0.098	5.079	0.000	0.637

Sumber: Kuesioner yang diolah (2024)

- H1: Pengaruh *Delegation of Authority* terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan dimana t-statistic > t-value yaitu 4.392 > 1.65 dan P Value lebih kecil dari 0.05 yaitu 0.000 < 0.05. Berarti hipotesis diterima, dimana ada pengaruh *Delegation of Authority* terhadap Kinerja Pegawai.

- H2: Ketika t-statistik > t-value yaitu 5,079 > 1,65 dan P Value lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka terbukti bahwa hubungan antar manusia memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan, yang menandakan bahwa teori tersebut adalah benar.

**c. Index of Goodness of Fit (Indeks GoF)**

Mengukur model pengukuran dan model struktural, Indeks GoF memberikan penilaian keseluruhan model.

**Tabel 9. GoF Index**

Rata-rata AVE	Rata-Rata R <sup>2</sup>	GoF Index
0.641	0.743	0.690

Sumber: Data yang diolah, 2024

Menunjukkan nilai sebesar 0.690, artinya nilai GoF termasuk kedalam kategori tinggi.

**5. SIMPULAN DAN SARAN**

Pendelegasian wewenang (*Delegation of Authority*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara, sehingga hipotesis 1 dapat diterima.

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer di Kantor Gubernur Sumatera Utara, sehingga hipotesis 2 dapat diterima.

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.



Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

- a. Mengkaji pengaruh tersebut pada pegawai tetap untuk melihat perbedaan berdasarkan status kepegawaian.
- b. Melakukan studi komparatif antara pegawai honorer dan pegawai tetap untuk menemukan perbedaan dan persamaan pengaruh.
- c. Meneliti dampak berbagai gaya kepemimpinan terhadap efektivitas pendelegasian wewenang dan hubungan antar manusia.
- d. Mengeksplorasi bagaimana program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan efektivitas kedua faktor tersebut.
- e. Mempelajari pengaruh budaya organisasi terhadap pendelegasian wewenang dan hubungan antar manusia.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, N. P., & Agustina, M. D. (2022, Mei). Pengaruh keterlibatan kerja dan human relation terhadap kinerja pegawai pada kantor balai pelestarian cagar budaya Bali di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata*, 2(2), 516-527.
- Efhendy, H., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2021, April 8). Pengaruh motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2(2), 140-147.
- Farida, E., & Kholidah, N. R. (2021). Pengaruh human relation dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(1), 133-141.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan PT Frisian Flag. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 36-47.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiyanti, Wijaya, M., & Pribadi, T. (2021, Desember 31). Pengaruh self-confidence dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 129-135.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kusumastuti, B. N., Edris, M., & Sutono. (2022, Agustus). Pengaruh human relation, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(3), 249-264.
- Lengkey, L., Sendow, G., & Saerang, R. T. (2023, April). The effect of

- competence, work environment, and human relations on employee performance at the secretariat of the regional people's representative board of Minahasa regency. *Jurnal EMBA*, 11(2), 31-43.
- Lestari, S. P., Koto, M. S., & Hutagalung, H. (2022, Desember). Pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pada kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV Sibolga. *Jurnal Mahasiswa*, 4(4), 194-203.
- Maryati, T. (2021). Budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(1), 39-50.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., & Hadi, M. A. (2021, Maret). Perceived organizational support, human relations, competence, and work discipline on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 115-126.
- Siregar, W. H., Batubara, S. A., Midradiana, Imaryanto, & Eliani. (2020, Desember). Pengaruh human relation, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*, 2(2), 207-218.
- Sugiarto, E. (2016, Februari). Analisis emosional, kebijaksanaan pembelian dan perhatian setelah transaksi terhadap pembentukan disonansi kognitif konsumen pemilik sepeda motor Honda pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(01), 34-47.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi Kedua)*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartini, N. K., Astrama, I. M., & Yoga, G. A. (2021, Agustus). Pengaruh human relation dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Angsa Sedanayoga di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parawisata*, 1(3), 1057-1065.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Tanjung, Y. A., Sipahutar, H., & Sinaga, H. N. (2023, Januari). Pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pada kantor kesatuan bangsa dan politik kota Sibolga. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 71-81.
- Tarjo. (2021). *Metode Penelitian Administrasi (Cetakan Pertama ed.)*. Aceh: Syiah Kuala University Press. Diambil kembali dari <https://unsyahpress.id>
- Walujan, C. B., Mandey, S. L., & Tumbuan, W. J. (2016, September). Gaya kepemimpinan,

delegasi wewenang, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. *Jurnal EMBA*, 4(5), 489-500.

Yusrillia, D. K., Nashrullah, M. F., & Rauf, N. A. (2022). Dampak pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah di kabupaten Pangandaran. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 542-546.