

PENGARUH PEMBAGIAN TUGAS DAN WEWENANG TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BADUNG

Komang Ayu Mita Pratiwi¹, I Dewa Nyoman Usadha², Putu Ari Mulyani³

Prodi Manajemen, Universitas Mahendradatta Bali Indonesia ^{1,2,3}

Email: mitaa6543@gmail.com¹, mahausadha888@gmail.com², putuarimulyani@gmail.com³

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 12 Bulan : Desember Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to analyze the effect of the division of tasks and authority on employee performance at the Badung Regency Human Resources and Development Agency. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to 81 respondents who are employees of the Badung Regency Human Resources and Development Agency. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results show that the division of tasks has a t-value of 5.581 with a significance value of 0.000, having a positive and significant effect on employee performance. Authority has a t-value of 5.778 with a significance value of 0.000, which has a positive and significant effect on employee performance. The F-value is 163.547, with a significance level of 0.000, indicating a value less than 0.05. Therefore, the division of tasks and authority has a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance at the Badung Regency Personnel and Human Resource Development Agency. The implication of this study is that the leadership of the Badung Regency Personnel and Human Resource Development Agency must be able to implement an effective division of tasks among its employees and implement appropriate delegation of authority to them. Division of tasks can improve employee performance by allowing employees to focus on specific tasks and develop necessary skills. Clear and structured authority can increase efficiency by enabling employees to make decisions and take appropriate actions.</i></p>

Keyword: Division of Tasks, Authority, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pembagian tugas dan wewenang terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 81 responden yang merupakan pegawai dari badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembagian tugas memiliki nilai thitung = 5,581 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Wewenang memiliki nilai thitung = 5,778 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan nilai F hitung sebesar =163.547 dengan tingkat signifikansi menunjukkan nilai sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka, pembagian tugas dan wewenang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung. Implikasi dari penelitian ini adalah pimpinan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung harus mampu menerapkan pembagian tugas yang efektif kepada pegawainya serta menerapkan pendeklegasian wewenang yang tepat kepada pegawainya. Pembagian tugas dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memungkinkan pegawai untuk fokus pada tugas-tugas yang spesifik dan

mengembangkan keterampilan yang diperlukan. Wewenang yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan efisiensi dengan memungkinkan pegawai untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan yang tepat.

Kata Kunci: *Pembagian Tugas, Wewenang, Kinerja*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau disingkat SDM merupakan faktor yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia mampu mempengaruhi perkembangan organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah pihak-pihak yang melakukan suatu pekerjaan atau bekerja di dalam sebuah organisasi yang memiliki peran sebagai perencana, pengolah, pelaksana, motivator, pengendali dalam mencapai tujuan organisasi. (Kristanti, *et al.* 2023). Menurut (Dessler , 2024) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah bagian integral dari perusahaan yang bertanggung jawab dalam merencanakan, merekrut, memilih, dan mengembangkan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka sumber daya manusia adalah seluruh potensi yang dimiliki oleh manusia, baik dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan fisik maupun mental, yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi atau pembangunan.

Menurut (Situmorang,2023), pembagian tugas adalah suatu rangkaian aktivitas yang dilakukan untuk menentukan apa yang harus dilakukan dan siapa yang harus melakukannya. Pegawai dalam hal ini sebagai bagian dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi diharapkan setiap pegawai memiliki hasil kerja, baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pembagian tugas sebagai bentuk dari informasi yang menguraikan tentang tugas dan tanggung jawab, kondisi dan hubungan pekerjaan, serta aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Pada sebuah organisasi terdapat berbagai jenis pekerjaan. Semakin besar dan kompleks sebuah organisasi, maka semakin banyak dan bervariasi pula jenis pekerjaan yang ada. Seluruh pekerjaan itu tidak dapat dilakukan sendiri oleh satu orang,tetapi melalui kelompok dua orang atau lebih yang bekerja secara kooperatif dan dikoordinasikan dengan baik dapat mencapai hasil kerja yang lebih maksimal. Oleh karena itu, diperlukan adanya suatu pembagian tugas di antara individu-individu tersebut.

Wewenang adalah dasar untuk bertindak, berbuat, dan melakuakan kegiatan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya wewenang orang-orang dalam perusahaan tidak dapat berbuat apa-apa. Dalam authority (wewenang) selalu terdapat power (kekuasaan) and rights (hak), tetapi dalam power (kekuasaan) belum tentu terdapat authority (wewenang) and

rights (hak). Secara umum wewenang adalah kekuasaan dalam menggunakan sumbar daya untuk mencapai tujuan organisasi dan secara umum tugas di definisikan sebagai kewajiban atau suatu pekerjaan yg harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya.

Menurut (Setfia, 2022), Kinerja pegawai merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam sebuah organisasi. Kinerja yang baik adalah harapan bagi setiap perusahaan dan instansi yang memperkerjakan karyawan dan pegawai, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui suatu perencanaan strategis dalam sebuah organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Karena kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

BKPSDM kabupaten badung merupakan singkatan dari badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung. Badan ini bertanggung jawab dalam hal manajemen kepegawaian, termasuk pengembangan kompetensi aparatur sipil negara diwilayah kabupaten badung.BKPSDM kabupaten badung terdiri atas 4 bidang yaitu bidang mutasi, promosi, penilaian dan evaluasi kinerja aparatur, bidang pengembangan sumber daya manusia, bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi, bidang sekretariat. Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dipimpin oleh kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Undang-Undang yang mengatur tentang BKPSDM (badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia) adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara (ASN).

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kabupaten badung beralamat di jalan raya sempidi, mangupura badung, sempidi, kecamatan mengwi, kabupaten badung, bali.Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung memiliki tanggung jawab strategis dalam pelaksanaan pembagian tugas dan wewenangnya,terutama dalam hal perencanaan, pengembangan, dan evaluasi sumber daya manusia aparatur daerah.Dalam pelaksanaannya, diperlukan peran aktif dari seluruh komponen sumber daya manusia baik dari segi kebijakan maupun pelaksanaan teknis, untuk mendukung tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai tantangan seperti ketidak sesuaian antara kompetensi pegawai dengan

tugas yang diemban, kurangnya pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, serta lemahnya sistem evaluasi kinerja. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya produktivitas kerja, lemahnya pelayanan publik, dan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut (Waruwu, 2025). Penelitian kuantitatif merupakan salah satu pendekatan penelitian yang menggunakan data dalam bentuk angka untuk menjawab pertanyaan penelitian. Pendekatan ini menekankan pengukuran yang obyektif, pengumpulan data terstandar, dan penggunaan analisis statistik untuk menguji hipotesis atau menjelaskan suatu fenomena selain itu, Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini tidak hanya berfokus pada penyajian data tetapi juga bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pembagian tugas dan wewenang mempengaruhi kinerja pegawai BKPSDM di Kabupaten Badung. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner atau kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang terukur, sistematis, dan dapat dianalisis secara statistik.

2.1 Teknik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mengumpulkan data sebagai berikut:

a. Metode Pengamatan (Observasi)

Metode ini dilakukan melalui observasi langsung pada objek penelitian, yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung, dengan tujuan memperoleh data yang akurat.

b. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah metode pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung dengan responden mengenai permasalahan yang diteliti. Pada penelitian ini, wawancara dilakukan dengan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung untuk memperoleh data primer.

c. Kuesioner

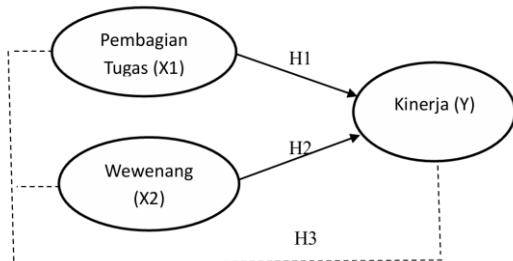
Adalah pertanyaan yang diajukan dinyatakan dalam bentuk pertanyaan tertutup. Kuesioner umumnya dirancang untuk mengumpulkan sejumlah besar data kuantitatif. Kuesioner tersebut dapat diberikan langsung ke responden atau didistribusikan secara elektronik atau dikirim ke responden kuesioner sering digunakan dalam penelitian untuk

mendapatkan informasi mengenai opini, sikap, perilaku, atau karakteristik responden.

d. Studi dokumentasi

Adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian, memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data dan informasi. Metode ini sering digunakan sebagai pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen, arsip, atau bahan tertulis lainnya yang berkaitan dengan fenomena penelitian.

2.2 Kerangka Berpikir



2.3 Hipotesis

Menurut Abdullah (2015) dalam Yam (2021). Hipotesis adalah jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui penelitian. Dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran.

H1: Pembagian tugas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung.

H2: Wewenang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung.

H3: Pembagian tugas dan wewenang secara bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 81 karyawan yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Badung. Sampel penelitian dipilih berdasarkan teknik pengambilan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi termasuk dalam sampel. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 81 karyawan BKPSDM Kabupaten Badung.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

a.Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data normal, yang penting dalam menentukan akurasi teknik pengujian. Dalam penelitian ini, digunakan uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94561264
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.054
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.784	1.037			1.720	.089		
Pembagian Tugas	.536	.096	.465	5.581	.000	.356	2.812	
Wewenang	.555	.096	.481	5.778	.000	.356	2.812	

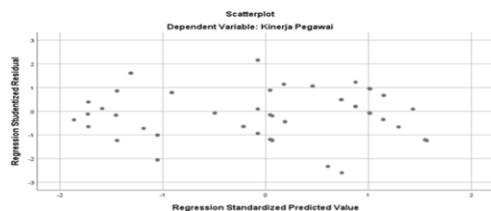
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil analisis pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Toleransi untuk variabel Distribusi Tugas (X1) dan Otoritas (X2) adalah 0,356 (> 0,10), dan nilai VIF adalah 2,812 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi varians residual yang tidak sama dalam model regresi. Pola teratur pada grafik menunjukkan heteroskedastisitas, sedangkan distribusi titik acak di sekitar garis nol pada sumbu Y menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 2.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik pada Gambar 2, titik-titik data tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh simultan distribusi tugas dan wewenang terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.784	1.037	1.720	.089
	Pembagian Tugas	.536	.096	.465	5.581 .000
	Wewenang	.555	.096	.481	5.778 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi linier berganda antara variabel Distribusi Tugas (X1) dan Wewenang (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai konstanta 1,784 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen tersebut tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, skor Kinerja Karyawan akan tetap 1,784. Selanjutnya, koefisien Distribusi Tugas (b1) sebesar 0,536 menunjukkan bahwa, dengan asumsi Wewenang (X2) konstan, setiap peningkatan Distribusi Tugas (X1) akan meningkatkan rata-rata Kinerja Karyawan. Skor(Y) meningkat sebesar 0,536. Sementara itu, koefisien Otoritas (b2) sebesar 0,555 menunjukkan bahwa, dengan asumsi Distribusi Tugas (X1) tetap konstan, setiap peningkatan Otoritas (X2) akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan rata-rata (Y) sebesar 0,555.

3.3 Pengujian Hipotesis

a. Uji-t

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji-t (signifikansi parsial), dengan hasil lengkap disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji-t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	1.784	1.037		1.720	.089
Pembagian Tugas	.536	.096	.465	5.581	.000
Wewenang	.555	.096	.481	5.778	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) pada Tabel 4, variabel Distribusi Tugas memiliki nilai t sebesar 5,581 dengan signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan koefisien positif, ini menunjukkan bahwa H1 dapat diterima. Artinya, semakin baik distribusi tugas, semakin baik pula kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel Wewenang memperoleh nilai t sebesar 5,778 dengan signifikansi 0,000, yang juga kurang dari 0,05. Dengan koefisien positif, dapat disimpulkan bahwa H2 dapat diterima. Dengan demikian, semakin baik wewenang yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi, dengan hasil uji disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1269.933	2	634.966	163.547	.000 ^b
Residual	302.833	78	3.882		
Total	1572.765	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Wewenang, Pembagian Tugas

Berdasarkan uji F pada Tabel 4.15, nilai F hitung yang diperoleh adalah 163,547 dengan signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel distribusi tugas dan wewenang secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembagian tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung, ini berarti bahwa semakin baik pembagian tugas maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung.
2. Wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung, ini berarti bahwa semakin baik pendeklegasian wewenang maka akan meningkatkan kinerja

- pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung.
3. Pembagian tugas dan wewenang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung, ini berarti bahwa semakin baik pembagian tugas dan pendeklegasian wewenang maka secara bersama - sama akan meningkatkan kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pembagian tugas yang efektif dapat membantu organisasi meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Maka kepada pimpinan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung diharapkan mampu untuk melakukan identifikasi terkait keterampilan dan kemampuan pegawai sehingga dapat memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai. Selain itu pimpinan harus lebih sering berkomunikasi dengan pegawai tentang tugas-tugas yang diberikan dan pastikan bahwa pegawai memahami tugas-tugas tersebut.
2. Wewenang yang efektif dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja. Maka kepada pimpinan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten badung diharapkan dapat memastikan bahwa wewenang yang diberikan kepada pegawai atau departemen jelas dan terstruktur, sehingga tidak ada kesalah pahaman atau tumpang tindih wewenang. Selain itu pimpinan harus mendelegasikan wewenang yang tepat kepada pegawai atau departemen yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, ruang lingkup penelitian juga perlu diperluas agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

E. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, E. H., Makkasau, N., Edm, M., Latifah, A., Eppang, M., Buraerah, S.& ST, S. (2023). Metodologi Penelitian Kesehatan. Rizmedia Pustaka Indonesia.

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Anjasmara, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Delegasi Wewenang, Penempatan dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Buhuts*, 18(2), 282-295.
- Buulolo, P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pendeklasian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahgundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 5(1), 30-41.
- Dhiya, K.A (2021). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Mega Mandiri Binjai. *Universitas Medan Area*.
- Krisnawan, I. N. Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Badung. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 9703-9720.
- Kristanti, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah : CV Eureka Media Aksara
- Lestari, D. (2023). *Kinerja Pegawai*. Jawa Barat : Widiana Media Utama
- Lestari, L. Y., & Adji, W. H. (2023). Penerapan Gaya Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Para Medical Clinic Rancaekek Kabupaten Bandung. *Sketsa Bisnis*, 10(1), 85-100.
- Mahatmavidya,P.A. (2023). Indikator Kinerja: Tujuan, Cara Mengukur, dan Fungsinya.Diunduh pada tanggal 30 april 2025 dari <https://mekari.com/blog/indikator-kinerja/>
- Nurdeanty, A (2022). Ulasan Lengkap Mengenai Apa Itu Kepegawaian. Diunduh pada tanggal 20 April 2025 dari <https://www.talenta.co/blog/apa-itu-kepegawaian/>.
- Nurrisa, F., & Hermina, D. (2025). Pendekatan kualitatif dalam penelitian: Strategi, tahapan, dan analisis data. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran| E-ISSN: 3026-6629*, 2(3), 793-800.
- Pakaya, S. (2021). Pengaruh komunikasi dan pendeklasian wewenang terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(2), 88-100.
- Puspitasari. (2021). Landasan Teori dan Kerangka Berpikir.
- Rizkiyani, S., & Mujab, S. (2024). Kekuasaan Dan Wewenang Dalam Perspektif Sistem Pemerintahan. *Konsensus: Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu Komunikasi*, 1(4),

82-93.

- Sanaky, M. M. (2021). Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432-439.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Abdullah, R. (2022). Explanatory survey dalam metode penelitian deskriptif kuantitatif. *Metode*, 1.
- Seftia, B. T., & Arafat, Y. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Pembagian Tugas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 4(2), 150-174.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan. Jawa barat : Widina Bhakti Persada Bandung
- Situmorang, L., Tanjung, M., & Hutabarat, Y. (2023). Pengaruh Pembagian Tugas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 151-163.
- Situmorang, L., Tanjung, M., & Hutabarat, Y. (2023). Pengaruh Pembagian Tugas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kecamatan Sibolga Kota. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 151-163.
- Sutrisno, Edi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV Budi Utama
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang aparatur sipil negara (ASN).
- Wahbi, A., Bake, J., & Alam, S. (2023). Pembagian Tugas, Iklim Kerja , Tambahan Penghasilan Pegawai dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai : (Kasus Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara). *Journal Publicuho*, 6(1), 297-317.
- Waruwu, M., Puat, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917-932.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. Perspektif: *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.
- Yusrilia, D. K., Nashrullah, M. F., & Rauf, N. A. (2022). Dampak Pendeklegasian Wewenang Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah di Kabupaten Pangandaran. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 6(1), 542-546.