

**PENGARUH KOMUNIKASI, PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN PENDELEGASIAN
WEWENANG TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, EMPLOYEE EMPOWERMENT AND DELEGATION OF
AUTHORITY ON WORK EFFECTIVENESS IN THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF
RELIGION OF NORTH SULAWESI PROVINCE.*

Oleh:

Gabriela V. Marcus¹
Lucky O. H. Dotulong²
Michael Ch. Raintung³

^{1,2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹ gmarcus251@gmail.com

² luckydotulong@unsrat.ac.id

³ michaelraintung@unsrat.ac.id

Abstrak: Efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 53 pegawai tetap dengan metode simple random sampling. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. Komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja secara signifikan. Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja secara signifikan. Dan Pendelegasian Wewenang berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja

Kata Kunci: komunikasi, pemberdayaan pegawai, pendelegasian wewenang, efektivitas kerja

Abstract: Work effectiveness is the ability to choose certain goals and complete work at a predetermined time. The purpose of this study is to find out whether there is an influence of Communication, Employee Empowerment and Delegation of Authority on Work Effectiveness in the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sulawesi Province. The method used is multiple regression analysis. The sample used was 53 permanent employees using the simple random sampling method. The results of this study indicate that Communication, Employee Empowerment and Delegation of Authority have a simultaneous effect on Work Effectiveness in the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sulawesi Province. Communication affects work effectiveness significantly. Employee Empowerment has a significant effect on work effectiveness. And the Delegation of Authority has an effect but not significant on work effectiveness

Keywords: communication, employee empowerment, delegation of authority, work effectiveness

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam menjalankan aktivitas perusahaan dikarenakan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya. Pegawai dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut, dimana pegawai mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Suherman (2020:2) yang menyatakan bahwa sumber daya (resources) yang ada pada manusia

memposisikan keberadaannya dalam suatu organisasi sebagai aset yang penting dan tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh sebuah mesin. Penelitian yang dilakukan oleh Piliang et al. (2023) juga menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan aset penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan diharapkan untuk menjadi lebih kreatif dalam menjalankan aktivitas perusahaan sehingga bisa memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di suatu perusahaan (Sanjaya et al., 2022)

Efektivitas adalah suatu konsep dasar yang memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan setiap program atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Simon (2019) efektivitas kerja menjadi dasar untuk menjalankan setiap program, agar setiap rencana dan pelaksanaannya berjalan dengan tepat sasaran (waktu). Sanjaya et al. (2022) dalam penelitiannya juga memaparkan bahwa efektivitas kerja ialah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan artinya apakah pelaksanaan tugas tersebut dinilai cukup baik atau tidaknya bergantung pada bagaimana tugas itu dilaksanakan.

Agar setiap tugas dapat terselesaikan dengan efektif maka dibutuhkan komunikasi yang baik. Seperti yang diungkapkan oleh Didiardiansa (2017) dalam penelitiannya komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang memuat informasi dari seseorang kepada orang lain dengan tujuan pesan yang disampaikan dapat dimengerti oleh penerima pesan. Menurut Tewal et al. (2017) jika informasi yang dikirimkan tidak dimengerti oleh pihak lain maka informasi tersebut dianggap tidak berguna. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh komunikasi karena organisasi terdiri dari berbagai kumpulan individu yang berbeda latar belakang. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kuswarno (2021) dijelaskan bahwa komunikasi merupakan faktor terpenting dari organisasi yang menentukan kedinamisan organisasi dan menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu memahami proses komunikasi dapat membantu mengelola organisasi secara efektif dan efisien.

Dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja dari sumber daya manusia sebuah perusahaan perlu melakukan suatu strategi dan pengelolaan yang baik dalam menciptakan sumber daya manusia yang profesional. Sebuah perusahaan sebaiknya dapat memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pemanfaatan sumber daya manusia bisa diterapkan dengan melakukan pemberdayaan pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Kasman (2021) pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pemberian daya tidak hanya dilakukan kepada sumber lainnya tetapi juga kepada sesama pegawai sebagai sumber daya manusia, hal itu dapat dilakukan dengan memberikan delegasi tugas atau wewenang. Delegasi wewenang lebih ditunjukkan kepada seorang pemimpin karena pembagian kekuasaan hanya dilaksanakan di kalangan pemimpin. Pendelegasian wewenang merupakan proses pemberian kuasa dari seorang pemimpin kepada bawahan untuk melakukan suatu tugas namun hak untuk memutuskan sesuatu masih ada di tangan pemimpin tersebut. Sehubungan dengan pendapat tersebut Pakaya (2021) juga mengemukakan bahwa pendelegasian wewenang merupakan kebijakan pimpinan kepada bawahannya dimana bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan delegasi sebagian wewenang kepada orang yang tepat sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Ruyatnasih dan Megawati (2018:48) wewenang dapat didelegasikan sesuai dengan prinsip skalar yaitu prinsip yang mengatakan bahwa organisasi harus ada suatu garis wewenang yang jelas, yang berjenjang mulai dari tingkat yang paling tinggi sampai yang paling rendah. Sedangkan tanggung jawab tetap ada pada atasan yang mendelegasikan wewenang.

Sumber daya manusia yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dibagi menjadi dua kelompok yaitu PNS atau Pegawai Negeri Sipil dan NPNS atau Non Pegawai Negeri Sipil. Kedudukan, tugas dan fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara diatur dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama. Pegawai yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara harus mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan segala tugas yang mereka miliki agar kinerja yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi besar dalam tercapainya tujuan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara memiliki tugas pokok dan fungsi dalam wilayah Provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan peraturan perundang-undangan melalui pembinaan, urusan agama, pendidikan agama, dan bimbingan masyarakat Islam, Kristen, Katolik, Hindu serta Buddha.

Proses komunikasi internal dalam Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara lebih menekankan pada arah komunikasi vertikal yaitu downward communication atau komunikasi ke bawah dan upward communication atau komunikasi ke atas. Komunikasi ke bawah merupakan jaringan komunikasi dengan arus bergerak dari pimpinan ke bawahan mengikuti hirarki organisasi. Pesan yang disampaikan umumnya berupa instruksi jabatan atau tugas, cara mengerjakan tugas, penjelasan prosedur dan kebijakan, misi dan tujuan dan umpanbalik kepada pegawai. Sebaliknya, komunikasi keatas merupakan arus komunikasi mengikuti jaringan dari bawahan ke pimpinan. Pesan yang disampaikan biasanya berupa laporan pelaksanaan pekerjaan, keluhan pegawai, sikap dan perasaan pegawai tentang berbagai hal, pengembangan prosedur dan teknik, informasi tentang produksi dan hasil yang dicapai. Upward communication terjadi ketika sub organisasi mengirim pesan kepada atasannya. Penyampaian informasi dan koordinasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dilakukan melalui pelaksanaan apel pagi setiap hari senin, sosial media yang ada seperti grup Whatsapp, publikasi berita mengenai kegiatan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara di Website resmi <https://sulut.kemenag.go.id/> maupun informasi yang dikeluarkan melalui surat resmi dari kepala kantor. Intensitas penyampaian informasi melalui website resmi setiap hari dilakukan untuk meng-update setiap kegiatan yang dilakukan baik kegiatan di dalam kantor maupun kegiatan di luar kantor.

Kegiatan pemberdayaan pegawai yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dilakukan dengan memberikan kewenangan kepada pegawai untuk membuat lebih banyak keputusan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya karena dalam memberikan kewenangan didasarkan atas pertimbangan rasionalitas sehingga dapat menumbuhkan keinginan kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilimpahkan dengan demikian para pegawai merasa terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Pendelegasian wewenang di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dilakukan melalui surat keputusan yang dikeluarkan oleh kepala kantor.

Efektivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dapat dilihat dari hasil atau pencapaian yang dilakukan oleh pegawai. Pencapaian ini tertulis dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Sasaran kinerja pegawai (SKP) adalah beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu komponen yang dapat dijadikan indikator keberhasilan suatu organisasi dengan dilakukannya evaluasi secara rutin sesuai dengan periode pengumpulan SKP. Dalam SKP di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara dinilai mengenai hasil kerja pekerjaan utama, pekerjaan tambahan dan perilaku kerja, kemudian hasil penilaian berupa rating perilaku kerja dan predikat kinerja pegawai. Unuk hasil pekerjaan utama dan pekerjaan tambahan dinilai sesuai dengan job description dari setiap pegawai dan untuk penilaian perilaku kerja, semua pegawai memiliki aspek penilaian yang sama.

Sehubungan dengan proses kerja yang berkaitan komunikasi, pemberdayaan pegawai dan pendelegasian wewenang peneliti melihat bahwa dalam proses kerja yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara belum efektif dikarenakan : 1) proses komunikasi untuk menyampaikan informasi dari pemimpin kepada bawahannya dilakukan dengan beberapa tahapan yaitu penyampaian dari kepala kantor kemudian kepala bidang baru kepada pegawai/staf yang ada sehingga proses komunikasi berjalan dengan lambat. 2) pemberdayaan pegawai yang dilakukan beberapa kali tidak tepat sasaran karena pegawai merasa tugas yang diberikan terlalu banyak bahkan melebihi tugas pokok mereka. 3) pendelegasian wewenang yang dilakukan juga sering tidak tepat sasaran karena orang yang diberikan delegasi tersebut kurang mampu memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Piliang et al. (2023) menemukan bahwa adanya pengaruh komunikasi dan pendelegasian wewenang yang signifikan secara bersama atau simultan terhadap efektivitas kerja pegawai demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2018) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi, pemberdayaan pegawai dan pendelegasian dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
3. Untuk mengetahui apakah pemberdayaan pegawai dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
4. Untuk mengetahui apakah pendelegasian wewenang dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Zahari et al. (2022:12) Sumber daya manusia merupakan tenaga manusia yang melakukan pekerjaan pada suatu organisasi sering pula dikenal dengan tenaga kerja, pekerja, pegawai, atau personil. Irmayani (2021:1-2) sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia -bukan mesin- dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis, berdasarkan konsep tersebut maka manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat penjadwalan sumber daya manusia yang optimal.

Efektivitas Kerja

Bormasa (2022:131) mengemukakan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan tertentu dengan menggunakan sumber-sumber yang ada dengan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya. Rahman (2017:40) juga menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Semakin banyak rencana yang dapat dicapai maka semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai melalui cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai.

Komunikasi

Menurut Tewal et al. (2017:170) Komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, data, perasaan ataupun pikiran antar dua orang atau lebih, pertukaran informasi tersebut harus jelas sehingga dapat dimengerti oleh kedua belah pihak sehingga informasi tersebut dianggap berguna. Selanjutnya menurut Dyatmika (2021:1) komunikasi adalah sebuah aktivitas dalam hal melayani hubungan antara pengirim pesan dan penerima pesan melampaui ruang dan waktu, arti dari melampaui ruang dan waktu adalah seseorang dapat melakukan komunikasi tersebut walaupun ada perbedaan waktu diantara keduanya baik dari pengirim pesan maupun penerima pesan.

Pemberdayaan Pegawai

Menurut Fachrurazi et al. (2021:123) Pemberdayaan atau empowerment berasal dari kata "*power*" yang memiliki arti "*control, authority, dominion*". Awalan "*emp*" artinya "*on put to*" atau "*to cover with*" lebih jelasnya "*more power*". Jadi empowering artinya "*is passing on authority and responsibility*", ialah lebih berdaya dari sebelumnya dalam maksud wewenang dan tanggung jawabnya serta kemampuan individual yang dimilikinya. Menurut Tanady et al. (2021:32) pemberdayaan merupakan hal yang penting dan strategis untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi baik organisasi yang bergerak dalam kegiatan pemerintahan maupun organisasi yang bergerak dalam kegiatan wirausaha, pemberdayaan yang dimaksudkan dalam hal ini adalah memberikan daya yang lebih daripada sebelumnya seperti memberikan peranan dan tanggung jawab.

Pendelegasian Wewenang

Menurut Muliana et al. (2020:84) pendelegasian wewenang berarti menunjuk / mengutus atau melimpahkan peran dan kekuasaan. Sehingga si pemberi wewenang dinamakan delegator, dan penerima wewenang disebut delegate. Ruyatnasih dan Megawati (2018:44) tujuan dari pemberian kekuasaan ialah untuk memperoleh organisasi yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tujuan dengan biaya, material dan waktu yang minimal.

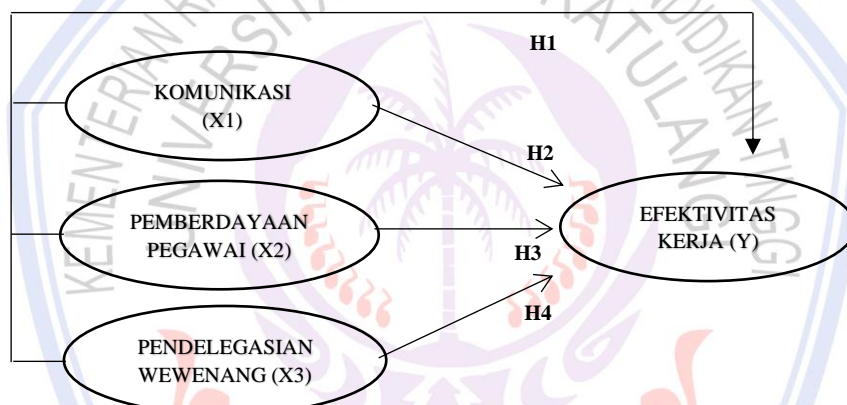
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Piliang et al. (2023) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga dengan penyebaran kuesioner berjumlah 32 responden. Hasil penelitian diketahui berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar 0,453 hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat Efektivitas kerja 45,3% ditentukan oleh variabel bebas Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang secara serempak dan sisanya sebesar 54,7 % ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.. Sedangkan dari hasil uji F diketahui Nilai F hitung $8,547 > F$ tabel 3.33 dan signifikansi $0.001 < 0,05$ sehingga

hipotesis yang menyatakan Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang berpengaruh signifikan secara bersama atau simultan terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga dapat diterima

Penelitian yang dilakukan oleh Veranita (2018) dilatarbelakangi oleh permasalahan rendahnya efektivitas kerja di PT Pos Indonesia (persero) yang disebabkan oleh pemberdayaan variabel sumber daya manusia. Metode penelitian ini adalah metode survei deskriptif dan explanatory, yang menjelaskan tentang fenomena dengan menjelaskan pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia sebagai variabel bebas dan dilambangkan dengan X terhadap efektivitas kerja yang dilambangkan dengan Y. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif melalui analisis jalur (path analysis) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja baik secara simultan maupun parsial. Penelitian menyebutkan bahwa hanya enam dimensi pemberdayaan sumber daya manusia yang diteliti dalam mempengaruhi efektivitas kerja dan berhasil hasil. Bayangan (X1) berpengaruh terhadap aktivitas kerja sebesar 49,23%, Mendidik (X2) berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 59,07%, Menghilangkan (X3) pengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 14,44%, pengaruh Ekspres (X4) terhadap aktivitas kerja sebesar 23,40%, pengaruh Antusiasme (X5) terhadap kerja efektivitas sebesar 34,34%, dan pengaruh Harapan((X8) terhadap aktivitas kerja sebesar 29,30%. Pemberdayaan sumber daya manusia pemukiman variabel secara simultan berpengaruh positif dalam mempengaruhi efektivitas kerja pada PT Pos Indonesia (persero). Kesimpulannya Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang rendah pada PT Pos Indonesia (persero) dapat diperbaiki dengan pemberdayaan sumber daya manusia.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2023

Hipotesis

- H1: Diduga Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
- H2: Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
- H3: Diduga Pemberdayaan Pegawai berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
- H4: Diduga Pendelegasian Wewenang berpengaruh terhadap Efektifitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Menurut Darwin et al. (2021:3) semua penelitian merupakan aktivitas pemecahan masalah dan untuk menemukan hasil. Namun penelitian tersebut dapat dikatakan sebagai penelitian ilmiah berdasarkan cara pikir dan metode yang digunakan dalam memperoleh hasil penelitian. Penerapan metode dikatakan ilmiah apabila metode tersebut memiliki susunan dan Langkah-langkah yang bersifat logis secara sistematis dan objektivitas.

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian kuantitatif untuk menguji populasi atau sampel dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah disusun. Menurut Misbahuddin dan Hasan (2022:33) hasil analisis kuantitatif disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

Menurut Darwin et al. (2021:23) populasi adalah sekumpulan subyek atau obyek yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 115 orang. Untuk PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri) tidak dimasukkan kedalam populasi karena pendelegasian wewenang hanya dilakukan kepada PNS melalui surat keputusan dari kepala kantor. Menurut Darwin et al. (2021:23) sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil menurut prosedur teknik sampling tertentu sehingga mampu merepresentasikan karakteristik populasinya. Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel. Dalam penelitian ini populasinya adalah 115 pegawai, dan $e=10\%$ jadi sampel yang akan digunakan adalah 53 pegawai. Metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 53 pegawai tetap dengan metode simple random sampling

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner, data yang diperoleh secara resmi oleh instansi yang berkompeten, maupun data data dari pengamatan penulis ketika melakukan penelitian. Menurut Chandra dan Priyono, (2023:25) data primer adalah jenis data yang dikumpulkan langsung dari sumber datanya sedangkan data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan dimasa lalu oleh orang lain tetapi dapat digunakan peneliti lain dimasa mendatang. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari pegawai yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara, berdasarkan kuesioner mengenai komunikasi, pemberdayaan pegawai dan pendelegasian wewenang dan data sekunder diperoleh dari catatan pemerintahan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara seperti struktur organisasi.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Darwin et al. (2021:23-24) data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dikumpulkan dengan menggunakan teknik-teknik berupa survei, wawancara, observasi, pengisian kuesioner, angket atau studi dokumenter. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan kuesioner dan studi pustaka atau literatur. Penggunaan kuesioner dilakukan dengan memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang bersangkutan dengan variabel penelitian kepada responden untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara, pembagian kuesioner dilakukan secara langsung di objek penelitian dengan membagikan cetakan kuesioner. Penggunaan studi pustaka atau literatur dengan melakukan pencarian buku-buku panduan berupa teori yang berhubungan dengan judul penelitian. Selain itu dengan mencari referensi-referensi berupa jurnal akademis dan skripsi sebelumnya yang telah dipublish melalui internet dan perpustakaan.

Pengujian Instrument Penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menggunakan program Statistical Program Sosial Science (SPSS) versi 26.

Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen terhadap satu variabel terikat atau dependen. Dalam pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pada dasarnya uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Dalam uji validitas setiap pertanyaan/pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing

pernyataan/pertanyaan dengan total/jumlah keseluruhan tanggapan yang digunakan dalam setiap variabel (Darma, 2021:7-8)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat/ taraf signifikan yang digunakan. Tingkat/ taraf signifikan yang digunakan bisa 0,5 hingga 0,6 tergantung kebutuhan dalam penelitian (Darma, 2021:17)

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:71) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas di dalam model regresi, dapat di lihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika VIF di bawah 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat dikatakan homoskedastisitas dan jika berbeda dikatakan heterokedastisitas. (Ghozali, 2018:137)

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018:145).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Misbahuddin & Hasan (2022:88) analisis linier berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X).

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Efektivitas Kerja

α = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Variabel komunikasi

X_2 = Variabel pemberdayaan pegawai

X_3 = Variabel pendelegasian wewenang

e = Standar error

Uji F

Menurut Ghozali (2018:56) uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen)

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai dari t hitung dan t tabel. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
Efektivitas Kerja Var. Y	Y1	0,679	0.000	Valid
	Y2	0,876	0.000	Valid
	Y3	0,912	0.000	Valid
Komunikasi Var. X1	X1.1	0,822	0.000	Valid
	X1.2	0,855	0.000	Valid
	X1.3	0,771	0.000	Valid
	X1.4	0,810	0.000	Valid
	X1.5	0,546	0.000	Valid
Pemberdayaan Pegawai Var. X2	X2.1	0,793	0.000	Valid
	X2.2	0,841	0.000	Valid
	X2.3	0,672	0.000	Valid
	X2.4	0,832	0.000	Valid
Pendelegasian Wewenang Var. X3	X3.1	0,839	0.000	Valid
	X3.2	0,888	0.000	Valid
	X3.3	0,901	0.000	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 26.2023

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X1, X2, X3 dan Y, seluruhnya menghasilkan pearson correlation diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efektivitas Kerja Y	0,769	Reliabel
Komunikasi X1	0,768	Reliabel
Pemberdayaan Pegawai X2	0,792	Reliabel
Pendelegasian Wewenang X3	0,821	Reliabel

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 26.2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha Cronbach's yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Item pada setiap variabel > 0.6

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi ganda, maka perlu dilakukan pengujian akan kualitas dari data yang ditandai oleh terpenuhinya sejumlah asumsi regresi.

Uji Multikolinearitas**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

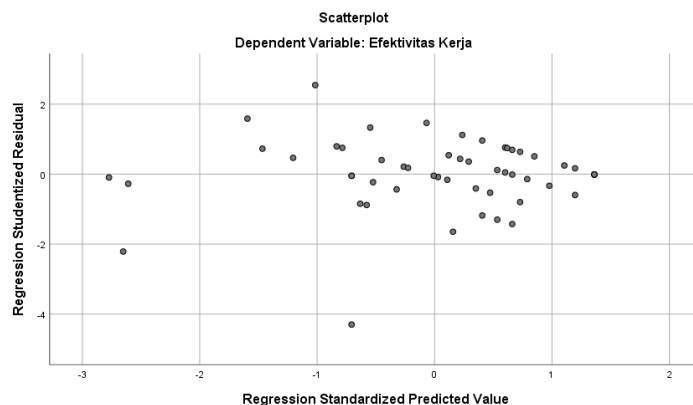
Model	Coefficients ^a				T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1	(Constant)	.276	2.111		.131	.896		
	Komunikasi	.182	.082	.237	2.217	.031	.876	1.142
	Pemberdayaan Pegawai	.451	.119	.549	3.788	.000	.477	2.098
	Pendelegasian Wewenang	.078	.175	.063	.447	.657	.504	1.985

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 26.2023

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dengan nilai Tolerance variabel independen yaitu Komunikasi 0,876, Pemberdayaan Pegawai 0.477, Pendelegasian Wewenang 0.504. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Komunikasi 1.142, Pemberdayaan Pegawai 2.098, Pendelegasian Wewenang 1.985. berdasarkan hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

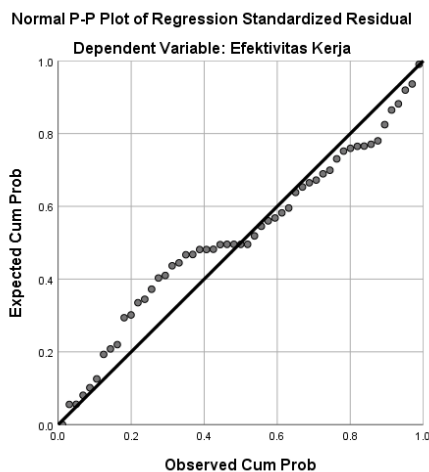


Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Kajian Teoritik, 2023

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas



Gambar 3. P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Kajian Teoritik, 2023

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka mode regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dari persamaan regresi linier berganda di table 3, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.6 adalah 0,276 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang nilainya adalah 0 (nol), maka Efektivitas Kerja adalah sebesar 0,276.

2. Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi adalah sebesar 0.182 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Komunikasi sementara Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang diasumsikan tetap, maka besarnya Efektivitas Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.182.
3. Koefisien regresi untuk variabel Pemberdayaan Pegawai adalah sebesar 0.451 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Pemberdayaan Pegawai sementara Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang diasumsikan sama, maka besarnya Efektivitas Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.451.
4. Nilai koefisien regresi Pendelegasian Wewenang sebesar 0.078 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Pendelegasian Wewenang sementara Komunikasi dan Pemberdayaan Pegawai diasumsikan sama, maka besarnya Efektivitas Kerja akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.078.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.810	3	35.270	16.962	.000 ^b
	Residual	101.888	49	2.079		
	Total	207.698	52			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pendelegasian Wewenang (X3), Komunikasi (X1), Pemberdayaan Pegawai (X2)

Sumber: Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 26.2023

Berdasarkan analisis pada tabel anova, diperoleh angka signifikansi lebih kecil dari $= 0.05$, yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya variabel Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja

Uji T

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa:

1. Untuk variabel Komunikasi diperoleh taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.031 dengan demikian H2 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan dari Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja
2. Untuk variabel Pemberdayaan Pegawai diperoleh taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000, dengan demikian maka H3 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan dari Pemberdayaan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja
3. Untuk variabel Pendelegasian Wewenang diperoleh taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.657 dengan demikian H4 ditolak, artinya ada pengaruh tetapi tidak signifikan dari Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji F secara simultan dari variabel Komunikasi (X1), Pemberdayaan Pegawai (X2) dan Pendelegasian Wewenang (X3) terhadap efektivitas kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja dimana nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis H1 diterima dimana H1 menyatakan Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja

Dalam suatu perusahaan pasti diisi oleh berbagai jenis manusia, dengan memiliki pemikiran dan sifat yang berbeda-beda. Untuk mewujudkan perusahaan yang maju dan berkembang, diperlukan suatu interaksi antara satu sama lain. Proses interaksi itulah yang dapat disebut juga sebagai proses berkomunikasi. Berdasarkan table 4.6 dapat dilihat bahwa untuk variabel komunikasi memiliki taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.031 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan efektivitas kerja secara signifikan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja yang ada pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara terlihat bagus yang mengindikasikan semakin banyak Komunikasi yang mereka lakukan semakin bagus karena suatu organisasi membutuhkan komunikasi yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan dan bawahan dengan pimpinan. Komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai yang ada di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara untuk menerima informasi dari pemimpin ataupun menyampaikan informasi kepada pemimpin maupun kepada sesama pegawai secara jelas untuk menghindari terjadi kesalahan penyampaian informasi agar pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif. Untuk proses penyampaian informasi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara ini juga dilakukan melalui berbagai media baik secara tertulis melalui surat, penyampaian informasi secara lisan ketika apel pagi, maupun melalui media sosial seperti whatsapp dan website resmi <https://sulut.kemenag.go.id/>, dengan berbagai media tersebut maka informasi mengenai pekerjaan bisa diakses dengan mudah dan lebih jelas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulastri, Sumardi, Istiadi (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi terhadap efektivitas kerja guru-guru SMP Swasta yang berada di Wilayah Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor yang berasal dari 5 sekolah. Komunikasi dipandang sebagai metode dasar perubahan perilaku, dan itu menggabungkan proses psikologis (persepsi, pembelajaran, dan motivasi) di satu sisi, dan bahasa di sisi lain. Komunikasi yang efektif akan membantu guru untuk lebih mudah dalam bergaul, beradaptasi dan menyampaikan pendapat kepada teman atau kepada atasan. Dengan demikian komunikasi yang tinggi akan meningkatkan efektivitas kerja guru.

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja

Pemberdayaan dilakukan untuk mendorong atau membantu pegawai memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab dan membuat karyawan mandiri dan mampu sehingga karyawan merasa mempunyai kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kreativitas dan inovasi yang dimiliki oleh sehingga bisa bekerja secara efektif. Dengan adanya program pemberdayaan karyawan, maka efektivitas kerja akan meningkat. Berdasarkan table 4.6 dapat dilihat bahwa untuk variabel pemberdayaan pegawai memiliki taraf signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara pemberdayaan pegawai dan efektivitas kerja secara signifikan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak pemberdayaan pegawai yang dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara maka pekerjaan di kantor tersebut akan semakin efektif. Dalam pemberdayaan pegawai diperlukan kepercayaan antara pihak manajemen dan pegawai, karena dengan adanya kepercayaan maka akan menimbulkan kepercayaan diri dari pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara kegiatan pemberdayaan pegawai dilakukan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dibidang yang berkaitan dengan pemberdayaan tersebut agar pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena pekerjaan tersebut sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Bekerja sesuai dengan kompetensi akan meningkatkan motivasi dan kreativitas dalam bekerja sehingga pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Veranita (2018), penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan rendahnya efektivitas kerja di PT Pos Indonesia (persero) yang disebabkan oleh pemberdayaan variabel sumber daya manusia, setelah diolah maka penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pada PT Pos Indonesia (persero). Tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratna (2017) yang menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai belum mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Pengaruh Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja

Seorang pemimpin akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang pegawai yang memiliki kapasitas dan kapabilitasnya yang memadai dengan tugas perusahaan. Tujuan dari pendelegasian tugas dalam suatu tim kerja adalah agar semua tugas dapat berjalan lebih efektif, demi mencapai tujuan tertentu, salah satunya adalah kemajuan perusahaan. Berdasarkan table 4.6 dapat dilihat bahwa untuk variabel Pendelegasian Wewenang diperoleh taraf signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.657 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara komunikasi dan efektivitas kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya koordinasi pada saat delegasi wewenang dilakukan sehingga delegasi seharusnya membantu pekerjaan agar selesai dengan efektif namun dalam hal ini delegasi wewenang malah tidak mencapai efektivitas yang diharapkan, untuk itu sebelum delegasi dilakukan maka delegator dalam hal ini kepala kantor harus lebih teliti dalam memilih pegawai yang akan didelegasikan tugas serta harus memberikan arahan secara jelas mengenai hal-hal yang harus dikerjakan ketika delegasi dilakukan agar pekerjaan bisa selesai secara efektif. Hasil dari penelitian ini sejalan

belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Lovenda, Lubis dan Syahriandy (2020) dimana penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairiah dan Fauzi (2021) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pendelegasian wewenang terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Sorkam Barat Kabupaten Tapanuli Tengah.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisa data sebagaimana telah dikemukakan sebelum dapatlah disimpulkan:

1. Komunikasi, Pemberdayaan Pegawai dan Pendelegasian Wewenang berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
3. Pemberdayaan Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
4. Pendelegasian Wewenang secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Proses komunikasi yang terjadi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara baik tetap terjaga antara pimpinan dengan bawahan agar suasana yang kondusif dapat tercipta dan membuat bawahan merasa lebih dihargai sehingga apa yang diharapkan oleh pimpinan boleh tercapai
2. Ketika pemberdayaan pegawai dilakukan maka pemimpin harus tetap memberikan kepercayaan kepada pegawai sehingga pegawai tersebut bisa lebih termotivasi dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif sesuai dengan kreatifitas yang dimiliki
3. Pada saat seorang pegawai diberikan delegasi, maka pemimpin harus memberikan koordinasi dengan lebih rinci mengenai tugas yang didelegasikan agar pendelegasian wewenang bisa dilakukan dengan efektif.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, dapat meneliti dengan studi kasus yang sama ataupun berbeda dengan wilayah lain di luar wilayah penelitian ini serta dapat menambahkan variabel yang sudah ada

DAFTAR PUSTAKA

- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada, Purwokerto Selatan.
- Chandra, T., & Priyono. (2023). *Statistika Deskriptif*. CV. Literasi Nusantara Abadi. Malang
- Darma, B. (2021, August). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.
- Darwin, M., Mamondol, M., Sormin, S., Nurhayati, Y., & Tambunan, H. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. In T. S. Tambunan (Ed.), *Jurnal MANAJERIAL* (Vol. 17, Issue 3). Media Sains Indonesia. Diakses pada 12 Maret 2023
- Didiardiansa, M. B. (2017). Pengeruh Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada UPT. Laboratorium Konstruksi dan UPR. Jalan/alat berat Dinas Pekerjaan Umum. *ADMINISTRASI PUBLIK*, 1(1), 231–235. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/2964/2912> Diakses pada 9 Februari 2023
- Dyatmika, T. (2021). *Ilmu Komunikasi* (S. Bakhri, Ed.; 1st ed.). Zahir Publishing, Yogyakarta.
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Y. J., Purnomo, Dwijayanti, A., & Harto, B. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia* (P. Harahap, Ed.; 1st ed.). Cendekia Mulia Mandiri Foundation, Batam.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Irmayani, N. W. D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Gunadi, Ed.; 1st ed.). Deepublish, Yogyakarta.
- Kasman, P. S. P. (2021). Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dna Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/625>. Diakses pada 12 Maret 2023.

- Khairiah & Fauzi, R. (2021). Pengaruh pendelegasian wewenang terhadap Efektivitas kerja pegawai di kantor camat Sorkam barat kabupaten tapanuli tengah. *Doctoral Dissertation*, UMSU. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15355>. Diakses pada 12 Maret 2023
- Kuswarno, E. (2021). Efektivitas Komunikasi Organisasi. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1). <https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mediator/article/view/699>. Diakses pada 12 Maret 2023.
- Lovenda, E., Lubis, A., & Syahriandy, S. (2020). Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 51–60. <http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/367>. Diakses pada 20 Maret 2023
- Misbahuddin, & Hasan, I. (2022). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta.
- Muliana, Suleman, A. R., Simatupang, N., Wahyuddin, C., & Nurmiaati. (2020). *Pengantar Manajemen*, Medan
- Pakaya, S. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Luwuk Kabupaten Banggai. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(2), 88–100. <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/view/67>. Diakses pada 12 Maret 2023
- Piliang, J. G., Koto, Mhd. S., & Simamora, F. N. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Pendelegasian Wewenang terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara UPT PPD Sibolga. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(1), 60–69. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/3237>. Diakses pada 20 Maret 2023
- Rahman, M. (2017). *Ilmu Administrasi*. SAH Media, Makassar.
- Ratna, I. S. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB) Kabupaten Jombang (*Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang*). <https://repository.stiedewantara.ac.id/141/>. Diakses pada 12 Maret 2023
- Ruyatnasih, Y., & Megawati, L. (2018). *Pengantar Manajemen: Teori, Fungsi dan Kasus*. CV. Absolute Media & Putra Galuh Publisher, Yogyakarta.
- Sanjaya, H. T., Hermawan, M. R., & Mardika, B. D. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan: Kualitas Kerja, Efektivitas Kerja dan Komunikasi Kerja (Literatur Review Kualitas Kerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 300–311. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/820>. Diakses pada 20 Maret 2023
- Simamora, F. N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambahas Kota Sibolga. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*, 0(55), 1829–7463. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/view/216>. Diakses pada 20 Februari 2023
- Suherman, A. (2020). *Buku Ajar Teori-Teori Komunikasi*. Deepublish, Yogyakarta.
- Sulastris, T., Sumardi, & Istiadi, Y. (2020). Pengaruh Self-Esteem dan Komunikasi Interpersonal terhadap Efektivitas Kerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN*, 8(1), 36–40. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/1962>. Diakses pada 12 Maret 2023
- Tanady, D., Wijaya, E., Tarigan, S. A., & Juliana. (2021). *Strategi Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Medan.
- Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. In CV. Patra Media Grafindo; CV. Patra Media Grafindo, Bandung.
- Veranita, M. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero). *Jurnal Bisnis Wirausaha*. <https://osf.io/rtqvz/download>. Diakses pada 20 Maret 2023
- Wulandari, U., & Simon, J. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/495>. Diakses pada 12 Maret 2023
- Zahari, M., Sujatmiko, W., Kembauw, E., Tabun, M. A., Ihwanudin, N., Noekent, V., Suparto, Kristanto, T., Sihombing, L., Mu'ah, Hariyanti, Muftiasa, A., Sushardi, & Nuryati. (2022). *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Seval Literindo Kreasi, Lombok.